

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI  
SE KECAMATAN BANTUL**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh  
Dhendhi Bagus Prasojo  
NIM 08101241019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
NOVEMBER 2012**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul**" yang disusun oleh Dhendhi Bagus Prasojo, NIM 08101241019 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



Pembimbing I

  
Meilina Bustari, M.Pd  
NIP. 19730502 199802 2 001

Yogyakarta, November 2012  
Pembimbing II

  
Nurtanio Agus P., M.Pd  
NIP. 19760807 200112 1 006

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli.Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, November 2012  
Yang menyatakan,

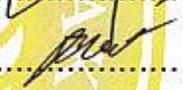


Dhendhi Bagus Prasojo  
NIM. 08101241019

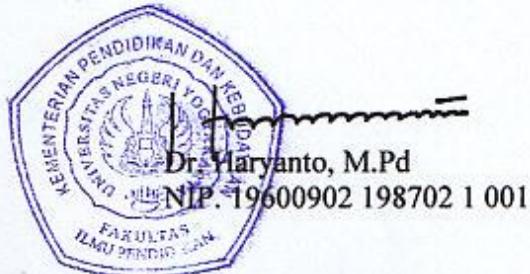
## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN BANTUL" yang disusun oleh Dhendhi Bagus Prasojo, NIM 08101241019 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 12 November 2012 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Meilina Bustari, M.Pd	Ketua Pengaji		23 - 11 - 2012
Dwi Esti A., M.Pd., M.Ed.St	Sekretaris Pengaji		21 - 11 - 2012
Rosita Endang K., M.Si	Pengaji Utama		22 - 11 - 2012
Nurtanio Agus P., M.Pd	Pengaji Pendamping		22 - 11 - 2012

Yogyakarta, 04 DEC 2012  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



## **MOTTO**

“ Tidak ada orang yang mampu melihat masa depan, tapi setiap orang pasti  
mampu menciptakan masa depannya ”

-penulis-

“ Be strong when you are weak, brave when you are scared,  
and humble when you are victorious ”

-penulis-

“ Kegagalan tidak datang secara tiba-tiba, tapi ia berawal dari penundaan  
pengerjaan hal-hal yang baik, meski kecil “

-Mario Teguh-

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibuku
2. Almamater Universitas Negeri Yogyakarta
3. Nusa Bangsa dan Agama

# PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMS NEGERI SE KECAMATAN BANTUL

Oleh:  
Dhendhi Bagus Prasojo  
NIM 08101241019

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pemberian kompensasi non finansial (2), kinerja guru, serta (3) pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua variabel yaitu pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah 63 guru SMP di Kecamatan Bantul. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pemberian kompensasi non finansial di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) sebesar 78,17%, serta aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. (2) kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, yaitu dengan skor persentase sebesar 92,13%, yang meliputi aspek perencanaan pembelajaran sebesar 93,3%, aspek pelaksanaan pembelajaran sebesar 90,8%, dan aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian sebesar 92,3%. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul, hal ini ditunjukkan oleh harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf kesalahan sebesar 5% yaitu  $6.208 > 1.67$  dengan  $n=63$ , dengan harga  $R$  sebesar 0,622 dan  $R^2$  sebesar 0,387, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan 61,3% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kompensasi Non Finansial, Kinerja Guru*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Terselesaikannya penulisan skripsi ini adalah berkat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang secara tidak langsung telah memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah memberi izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Meilina Bustari, M.Pd. dan Bapak Nurtanio Agus P., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing I dan II, yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan motivasi dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Rosita Endang K., M.Si selaku penguji utama skripsi yang telah menguji dan memberi masukan-masukan untuk perbaikan skripsi ini.

6. Ibu Dwi Esti Andriani, M.Pd. M.Ed.St selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan kritik dalam ujian skripsi.
7. Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Bantul, atas bantuan dan kesediaannya dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
8. Seluruh dosen Administrasi Pendidikan yang telah memberikan informasi tentang penulisan skripsi kepada penulis selama penulisan skripsi.
9. Ibu, Bapak, dan keluargaku yang telah memberikan motivasi serta do'a selama penulis menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman (Tri Setiyaningsih, Siska, Riska, Refti, Sanur, Nana, Lia, Danu, Tri Budi, Yeyen, Nico, Guntur, Ilham, dan teman-teman lain) yang telah memberi bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak yang telah menyumbangkan pemikiran dan motivasinya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengembangan wacana ilmu pengetahuan terutama pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Yogyakarta, November 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL-----</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN -----</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN -----</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN -----</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO -----</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN-----</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK-----</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR-----</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI-----</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL-----</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR -----</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN-----</b>	<b>xvi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN -----</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah -----	1
B. Identifikasi Masalah -----	6
C. Batasan Masalah -----	7
D. Rumusan Masalah -----	8
E. Tujuan Penelitian -----	8
F. Kegunaan Hasil Penelitian-----	9
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA-----</b>	 <b>10</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia -----	10
B. Pemberian Kompensasi Non Finansial-----	12
1. Pengertian Kompensasi-----	12
2. Tujuan Pemberian Kompensasi-----	14
3. Jenis Kompensasi -----	15
4. Komponen Kompensasi Non Finansial Guru -----	17
C. Kinerja Guru -----	22

1. Pengertian Guru dan Kompetensi Guru -----	22
2. Kinerja Guru -----	24
3. Penilaian Kinerja -----	26
4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja -----	30
5. Indikator Kinerja Guru -----	34
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja -----	37
D. Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru --	38
E. Penelitian yang Relevan -----	40
F. Kerangka berpikir -----	41
G. Hipotesis-----	43
 <b>BAB III METODE PENELITIAN-----</b>	45
A. Pendekatan Penelitian-----	45
B. Waktu dan Tempat Penelitian-----	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian-----	46
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional -----	50
E. Teknik Pengumpulan Data -----	51
F. Instrumen Penelitian-----	53
G. Uji Keabsahan Data -----	55
H. Teknik Analisis Data-----	59
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN -----</b>	63
A. Deskripsi Umum Penelitian -----	63
B. Deskripsi Hasil Penelitian -----	67
1. Pemberian Kompensasi Non Finansial -----	68
2. Kinerja Guru -----	72
C. Pengujian Prasyarat Analisis -----	79
D. Pengujian Hipotesis Statistik -----	82
E. Pembahasan -----	84
1. Pemberian Kompensasi Non Finansial -----	84
2. Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul -----	90

3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul -----	98
F. Keterbatasan Penelitian -----	100
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN -----</b>	 102
A. Kesimpulan -----	102
B. Saran -----	103
 <b>DAFTAR PUSTAKA -----</b>	 105
<b>LAMPIRAN -----</b>	109

## **DAFTAR TABEL**

	halaman
Tabel 1. Keadaan Jumlah Guru SMP di Kecamatan Bantul .....	47
Tabel 2. Data Jumlah Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul.....	48
Tabel 3. Perhitungan Proporsi Sampel dan Perwakilan Tiap Sekolah.....	49
Tabel 4. Bobot Nilai Angket Kompensasi Non Finansial.....	53
Tabel 5. Bobot Nilai Angket Kinerja Guru .....	53
Tabel 6. Kisi-Kisi Variabel Pemberian Kompensasi Non Finansial.....	54
Tabel 7. Kisi-Kisi Variabel Kinerja Guru .....	55
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 9. Interval Nilai Angket <i>Likert</i> .....	60
Tabel 10. Keadaan SMP Negeri se Kecamatan Bantul Tahun 2012.....	64
Tabel 11. Jenis Pengembangan Diri yang Pernah Diikuti oleh Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul.....	66
Tabel 12. Hasil Kategori Aspek Promosi.....	68
Tabel 13. Hasil Kategori Aspek Pengembangan Diri (DIKLAT) .....	69
Tabel 14. Hasil Kategori Aspek Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 15. Bentuk Kompensasi Non Finansial.....	71
Tabel 16. Hasil Kategori Aspek Perencanaan Pembelajaran .....	73
Tabel 17. Hasil Kategori Aspek Pelaksanaan Pembelajaran .....	75
Tabel 18. Hasil Kategori Aspek Penilaian dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian.....	77

Tabel 19. Kinerja Guru .....	78
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	80
Tabel 21. Hasil Uji Linearitas .....	81
Tabel 22. Ringkasan Hasil Analisis Regresi .....	82

## **DAFTAR GAMBAR**

	halaman
Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian.....	43
Gambar 2. Hubungan antar Variabel X dan Y .....	51
Gambar 3. Diagram Bentuk Kompensasi Non Finansial .....	72
Gambar 4. Diagram Rata-Rata Kinerja Guru.....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	110
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Uji Instrumen Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru .....	114
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	116
Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Penelitian Kompensasi Non Finansial .....	121
Lampiran 5. Tabulasi Data Hasil Penelitian Kinerja Guru .....	124
Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Kompensasi Non Finansial.....	129
Lampiran 7. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....	130
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Data .....	133
Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas Data.....	134
Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Sederhana .....	135
Lampiran 11. Dokumen Sekolah .....	136
Lampiran 12. Surat Penelitian .....	146

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktivitasnya. Produktivitas yang baik akan mampu mendukung mutu pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya. Harapannya, mereka menjadi bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, di samping itu sebagai pendidik, guru juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitu mental, moral, fisik dan artistik kepada peserta didiknya, (Wahjosumidjo, 2005: 124).

Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas, hal tersebut sesuai dengan pendapat

Sukardi (2001: 26) yang menyatakan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok yaitu, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terkonsep dengan baik, efektif dan efisien.

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para siswanya, penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.

Selanjutnya guru juga harus mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus dievaluasi agar dapat diketahui apakah rencana yang disusun telah sesuai dengan realisasi dan tujuan yang ingin dicapai, apakah siswa dapat mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan sebelumnya, serta untuk mengetahui apakah guru telah menggunakan metode pembelajaran yang tepat.

Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu di antaranya adalah pemberian imbal jasa yang diterima guru atau sering disebut kompensasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shaftani (2010: 161) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pemberian kompensasi yang tinggi pada guru dapat memacu kesungguhan guru dalam bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja. Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi (2001: 340), mengemukakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kompensasi yang diterima guru dapat dikelompokan ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang

diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan. sementara kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi kesempatan bagi guru untuk mendapatkan promosi peningkatan karier, pengembangan diri, serta suasana lingkungan kerja.

Moh. Suhadak (2010: 9) dalam penelitiannya mengemukakan beberapa masalah mengenai kinerja guru dan kompensasi atau imbal jasa yang diterima oleh guru SMP, di antaranya yaitu:

1. Kinerja guru dalam penyusunan program pembelajaran (baik program tahunan, semester, dan rencana pembelajaran) masih memprihatinkan
2. Kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran kebanyakan kehilangan konteksnya, sebab program tidak dirumuskan berdasarkan kondisi riil.
3. Kinerja guru dalam pengembangan instrumen penilaian hasil belajar masih memprihatinkan.
4. Ditinjau dari imbal jasa finansial, baik jumlah dan kecukupan gaji, insentif dan tunjangan kepada guru dirasakan masih kurang.
5. Sedangkan dari segi imbal jasa non finansial, baik sistem promosi ataupun peluang untuk mengembangkan diri juga masih sering menjadi pemasalahan, terutama keadilan dan ketepatan waktu promosi dan keadilan dalam memberikan kesempatan mengembangkan diri di antara guru mata pelajaran.

Sementara itu, berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 1 dan 2 Bantul pada bulan Juni 2012, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja guru dan pemberian kompensasi yang tidak jauh

berbeda dengan masalah yang telah diungkapkan di atas, diantaranya yaitu masih terdapat beberapa guru yang terlambat datang saat mengajar, hal itu menyebabkan waktu pembelajaran menjadi semakin berkurang, kemudian masih terdapat beberapa guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa persiapan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kelancaran pembelajaran, selain itu beberapa guru juga tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga sering terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas. Permasalahan lainnya adalah masih terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Sementara itu juga diketahui permasalahan dalam pemberian kompensasi, khususnya dari segi kompensasi finansial, sekolah tidak memberikan bantuan dana kepada guru yang akan melakukan pengembangan diri demi kepentingan peningkatan profesi, sedangkan dari segi kompensasi non finansial, kesempatan bagi guru untuk melakukan pengembangan diri terbatas khususnya pengembangan diri yang dilakukan oleh pemerintah dimana setiap tahunnya hanya dibatasi untuk dua orang guru saja yang berhak mengikutinya.

Hasil survei awal peneliti juga menemukan bahwa terdapat perbedaan dalam hal kinerjanya antara guru yang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dibandingkan dengan guru yang jarang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri. Adanya kesenjangan tersebut dikarenakan dikarenakan sekolah belum mampu memfasilitasi guru yang akan melakukan pengembangan diri. Hal ini diungkapkan oleh salah satu guru yang ada di sekolah

tersebut. Selain itu juga meja guru yang satu dengan yang lain terlihat berdesak-desakan karena jumlah guru yang cukup banyak, sehingga akhirnya berdampak terhadap kinerjanya, karena guru tidak memiliki ruang lebih untuk melakukan tugasnya. Lebih lanjut juga diketahui bahwa beberapa guru merasa tidak adanya insentif yang lebih bagi guru yang berprestasi, menjadikan semangat kerja guru menurun. Dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti bermaksud meneliti pengaruh variabel pemberian kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Bantul dengan alasan bahwa kompensasi non finansial dirasa lebih memberikan pengaruh terhadap kinerja guru karena berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja, dibanding dengan kompensasi finansial yang pada dasarnya segala sesuatu yang berhubungan dengan uang sudah tetap dan tidak bisa dirubah lagi. Dari penelitian ini, maka akan diketahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan mengenai kompensasi dan kinerja guru, diantaranya :

1. Masih terdapat guru yang tidak melakukan persiapan sebelum mengajar.

2. Terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran bervariasi sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa.
3. Beberapa guru tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga sering terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas.
4. Ditinjau dari kompensasi finansial, tidak ada bantuan dana dari sekolah kepada guru yang akan melakukan pengembangan diri untuk peningkatan profesiinya.
5. Beberapa guru merasa tidak adanya intensif lebih bagi guru berprestasi sehingga menjadikan semangat kerjanya menurun, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja guru dalam hal kegiatan belajar mengajar.
6. Ditinjau dari kompensasi non finansial, kurangnya kesempatan pengembangan diri yang diterima oleh guru, hanya beberapa guru saja yang mendapatkan kesempatan pengembangan diri secara rutin. Selain itu kondisi ruang guru tidak mampu menampung semua guru, serta fasilitas seperti lemari khusus, tidak semua guru memperolehnya sehingga mengakibatkan kinerja guru kurang maksimal.
7. Terdapat perbedaan dalam hal kinerjanya antara guru yang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri, dibandingkan dengan guru yang jarang diberi kesempatan untuk melakukan pengembangan diri.

### C. Batasan Masalah

Agar penelitian terfokus pada suatu permasalahan, serta cakupan penelitian tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah pada rendahnya

kompensasi non finansial guru yang meliputi aspek promosi, pengembangan diri (DIKLAT) serta kondisi lingkungan kerja sehingga berakibat pada kurang maksimalnya kinerja guru.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi non finansial bagi Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul?
2. Bagaimana kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Pemberian kompensasi non finansial yang diterima Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul.
2. Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul.
3. Besarnya pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul.

## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Dari setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat didalamnya. Manfaat atau nilai guna yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

### **1. Secara Teoretis**

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang Manajemen Pendidikan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangsih pemikiran atau ide untuk mengembangkan teori-teori mengenai kompensasi serta kinerja guru saat ini serta pengaruh diantara keduanya.

### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru.
- b. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refleksi untuk peningkatan kinerjanya.
- c. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan pemberian kompensasi khususnya yang berkaitan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja dan peningkatan kinerja guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian sistem yang terintegrasi yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Flippo (Sastradipoera, 2002: 11) mendefinisikan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perawatan, dan pemutusan hubungan kerja sumber-sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sehingga sasaran-sasaran perseorangan, organisasi, dan kemasyarakatan dapat tercapai.

MSDM merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Awalnya menentukan arah dan strategi umum, selanjutnya merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana. Agar tujuan tersebut tercapai, maka diperlukan sumber daya, termasuk sumber daya manusia. MSDM merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana cara mendapatkannya, bagaimana menggunakan manusia tersebut dan bagaimana mengatur mereka.

Sastradipoera (2002: 9) mendeskripsikan mengenai SDM itu sendiri sebagai berikut: “SDM itu merupakan suatu totalitas yang berhubungan dengan orang-orang dan masalah orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi”. Dalam konteks administrasi pendidikan, SDM merupakan salah satu unsur dan menjadi bidang garapan penting guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Pada organisasi pendidikan, sumber daya manusia yang potensial turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional adalah tenaga pendidikan dan kependidikan. Di Indonesia, peran pendidik dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran tetap dominan walaupun teknologi yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran berkembang pesat. Begitu pula dengan tenaga kependidikan yang bertugas melaksanakan administrasi sampai dengan pelayanan teknis dalam upaya menunjang proses pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia ini sering disebut dengan manajemen personalia, sedangkan dalam administrasi pendidikan secara sederhana sering disebut dengan manajemen tenaga kependidikan. Herawan dan Hartini (2009: 231) menyimpulkan bahwa:

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai tujuan yang berbeda dengan MSDM dalam konteks bisnis. Tujuan MSDM di dunia pendidikan lebih kepada pembangunan pendidikan yang bermutu, pembentukan SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi. Di Indonesia yang berwenang untuk mengatur, mengelola tenaga pendidik dan kependidikan adalah Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (PMPTK). Tenaga kependidikan yang dimaksud adalah semua anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Di samping peranan yang dijelaskan di atas, pendidik dan tenaga kependidikan juga memiliki kewajiban seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang no. 20 tahun 2003 pasal 40 ayat (2) yaitu pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis,
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan,
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana cara mendapatkannya, bagaimana menggunakan manusia tersebut dan bagaimana mengatur mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan tersebut didapat bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep kompensasi dalam MSDM.

## **B. Pemberian Kompensasi Non Finansial**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Uang merupakan motivator paling penting, untuk itu perusahaan menetapkan kebijakan imbalan/ kompensasi yang paling tepat, agar kinerja

pegawai dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Malayu S. P. Hasibuan (2007: 118) mengemukakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pendapat lain mengenai definisi kompensasi dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2001: 155) bahwa “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial dan non finansial pada periode yang tetap”. Sementara itu menurut William (Malayu S. P. Hasibuan, 2007: 119), “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per-jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawainya yang telah memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya untuk kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian kompensasi yang baik menurut Mulyasa (Marzuki, 2008: 17) yaitu “kompensasi adalah balas jasa yang diberikan dinas pendidikan dan sekolah kepada tenaga kependidikan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”. Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan yang

diberikan kepada para tenaga pengajar secara adil dan layak, sesuai dengan prestasi kerja guru yang telah dicapai.

## **2. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, guru dapat memenuhi kebutuhannya, kepala sekolah mendapat hasil yang baik karena guru bekerja dengan efektif, dan masyarakat mendapatkan hasil yang baik dengan lulusan yang membanggakan. Menurut Samsudin (2006: 188) secara umum tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa uang, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya terpenuhi.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- c. Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Menciptakan keseimbangan dan keadilan berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dilakukan pada karyawan yang mampu memenuhi persyaratan yang diajukan oleh organisasi, yaitu mampu meningkatkan produktivitas kinerjanya, sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*output*”, yaitu pemberian kompensasi tidak akan sia-sia karena kinerja karyawan dapat meningkat karenanya. Di sisi lain, menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009: 210) kompensasi mengandung tujuan-tujuan: “(1) pemenuhan kebutuhan ekonomi, (2) mendorong peningkatan produktivitas kerja, (3) pengkaitan kompensasi dengan kesuksesan organisasi, (4) memikat pegawai dan menahan pegawai yang kompeten”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi yang adil maka kebutuhan guru akan terpenuhi, baik kebutuhan dalam hal uang maupun dalam kenyamanan guru dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kinerjanya, serta juga dapat menciptakan efektifitas kerja yang bagus.

### **3. Jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk imbalan dari hubungan guru dengan pihak manajemen dan bentuk imbalan yang berupa kompensasi finansial maupun non finansial, hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Henry Simamora (1997: 35) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh

pegawai (guru) sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Mendukung pendapat tersebut, Dessler (Agus Dharma, 1995: 41) mengemukakan bahwa kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa yang diterima oleh para pegawai (guru) sebagai bagian dari hubungan kerjanya selaku guru.

Dessler (Agus Dharma, 1995: 42) membagi kompensasi ke dalam tiga jenis yakni: (a) kompensasi pembayaran finansial secara langsung (*direct financial payment*) dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, (b) kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial payment*) dapat berbentuk tunjangan seperti asuransi atas dana perusahaan (organisasi), (c) ganjaran (*reward*) atau kompensasi non finansial seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang luwes, dan kantor yang lebih bergengsi. Sementara itu Hendry Simamora (1997: 442-444) menyatakan komponen-komponen dari seluruh program kompensasi dibagi ke dalam kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sementara kompensasi finansial tidak langsung atau yang disebut dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan kompensasi yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Pendapat dikemukakan oleh Moh. Suhandak (2010: 58), yang membagi kompensasi untuk guru menjadi dua yaitu: (a) Kompensasi finansial dalam bentuk uang (Gaji atau upah, insentif, tunjangan), (b) Kompensasi non finansial dalam bentuk non uang (peluang promosi pengembangan karier bagi guru, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara umum terbagi ke dalam dua yaitu kompensasi finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan uang serta kompensasi non finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja. Namun dalam penelitian ini tidak semua kompensasi akan diteliti, dan hanya dibatasi pada pemberian kompensasi non finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja.

#### **4. Komponen Kompensasi Non Finansial Guru**

Dalam pemberdayaan guru agar kinerjanya maksimal maka perlu dipahami bagaimana persepsi mereka terhadap pemberian kompensasi yang mereka terima selama ini, sebab hal itu akan mempengaruhi motivasi kerja dan dampaknya juga mempengaruhi kinerja mereka. Jika kompensasi yang diterima kurang mampu memenuhi harapan guru, maka hal itu akan mendorong guru berkinerja kurang maksimal.

Dalam melakukan pemberian kompensasi tidak dapat dilakukan secara sembarangan, namun ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi. Mondy dan Noe (Moh. Suhadak, 2010: 45) mengemukakan pemberian kompensasi dapat efektif maka harus mempertimbangkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Keadilan, yaitu atas dasar masa kerja dan kinerja.
- b. Keamanan, misalnya merasa aman dari risiko PHK, sakit, kecelakaan dalam bekerja, wabah dan bencana alam.
- c. Kejelasan, dalam hal ini mudah dihitung dan dimengerti oleh pegawai (guru).
- d. Keseimbangan, harus mempertimbangkan keseimbangan antara imbal jasa yang langsung terkait dengan pekerjaan/ jabatan dan yang tidak terkait.
- e. Perangsangan, kompensasi harus memancing rangsangan guru untuk memberikan kontribusi kerja maksimal kepada organisasi.
- f. Prinsip kesepakatan, kompensasi hendaknya merupakan hasil kesepakatan atau hasil perundingan antara pihak pegawai (guru) dengan pihak manajemen.

Sebagai tenaga fungsional dan tenaga professional di bidang pendidikan, guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai layanan kesejahteraan. Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Pendidik dan Tenaga kependidikan, telah menetapkan bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai,
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja,
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas,
- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual,
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Moh. Suhadak (2010: 58) lebih rinci menjelaskan pemberian kompensasi non finansial meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Promosi (Peluang promosi pengembangan karier bagi guru)
  - 1) Perencanaan promosi bagi guru
  - 2) Kesempatan promosi bagi guru
  - 3) Pelaksanaan promosi bagi guru
  - 4) Ketepatan waktu promosi bagi guru
- b. Pengembangan diri (DIKLAT)
  - 1) Perencanaan diklat
  - 2) Kesesuaian diklat
  - 3) Manfaat diklat
- c. Lingkungan kerja
  - 1) Kenyamanan tempat kerja
  - 2) Fasilitas tempat kerja
  - 3) Dukungan rekan kerja
  - 4) Kondusifitas suasana kerja

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja. Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Sementara menurut Lyla Pamikat (2011) promosi diartikan sebagai penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Lebih lanjut Husein (Lyla Pamikat, 2011) mengemukakan

bahwa seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Adapun beberapa dasar atau pedoman yang digunakan pimpinan dalam mempromosikan pegawainya, yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian dalam bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatifitas pegawai.

Berbeda dengan promosi, pengembangan diri atau dalam hal ini yang lebih dikhkususkan pada DIKLAT, merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja para anggotanya dengan memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan. Menurut Sastrohadiwiryo (Fauziah, 2004: 6) DIKLAT merupakan gabungan dari dua kata yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan, sedangkan pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut B. Suryosubroto (2005: 9), DIKLAT memiliki arti penting bagi organisasi yaitu untuk memenuhi kebutuhan organisasi, yang berarti bahwa setiap organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang lebih ditetapkan sesuai dengan persyaratan jabatan, oleh karenanya DIKLAT merupakan salah satu cara organisasi untuk mendapatkan orang-orang

yang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang dibutuhkan organisasi tersebut, selain itu DIKLAT juga dapat memenuhi kebutuhan pribadi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai jabatan-jabatannya. Lebih lanjut Siagian (Fauziah, 2004: 22) mengemukakan bahwa DIKLAT dinyatakan berhasil bila terjadi proses transformasi yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa DIKLAT merupakan upaya peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta kepribadian pegawai sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Aspek ketiga dari kompensasi non finansial adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak kalah penting dengan aspek-aspek kompensasi non finansial lainnya. Alex S. Nitisemito (Leonard, 2008) mengemukakan bahwa “ lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya ”. Mendukung pendapat tersebut Neuner dan Kallaus (Leonard, 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja tergolong menjadi empat, yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembaban, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya), lebih lanjut Leonard (2008) mengemukakan bahwa cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja. Ruangan kerja yang redup membuat karyawan kurang bergairah untuk bekerja,

sehingga kinerjanya akan menurun. Berbeda apabila suasana lingkungan kerja cukup terang, kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Demikian pula halnya dengan suhu, suhu yang terlalu ekstrim (terlalu panas atau terlalu dingin) juga akan menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dalam penelitian ini indikator pemberian kompensasi non finansial mengacu pada pendapat Moh. Suhadak yaitu promosi (peluang promosi pengembangan karier bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), dan lingkungan kerja.

## **C. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Guru dan Kompetensi Guru**

Istilah guru biasanya digunakan untuk menyebut orang yang mengajar di sekolah, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sardiman (1994: 52), bahwa guru adalah orang yang bertugas mengajar dalam arti menyampaikan, menanamkan, dan mentransfer ilmu pengetahuan, dan keterampilan pada siswa. Sementara itu dalam UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Guru disebut juga sebagai pendidik, dimana tugasnya melakukan kegiatan mendidik yaitu tidak hanya mentrasferkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, namun juga membentuk atau mengantarkan siswa pada kedewasaan jasmani dan rohani, membina kepribadian, sikap mental, maupun akhlaknya, sehingga menjadi

manusia yang baik dan berpribadi (Sardiman, 1994: 53). Dengan demikian guru dapat diartikan sebagai seseorang yang melakukan kegiatan mengajar atau mentrasnfer ilmu pengetahuan, keterampilan, serta berusaha membentuk sikap, dan kepribadian yang baik kepada siswa.

Melihat definisi guru di atas, jelaslah bahwa guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, untuk dapat melaksanakan kewajibannya tersebut, guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Menurut Muhibbin Syah (2000: 230), kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
- b. Kompetensi Kepribadian, adalah kemampuan kepribadian.

- c. Kompetensi Profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- d. Kompetensi Sosial, adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan efisien.

Kompetensi yang telah diungkapkan di atas merupakan aktualisasi dari kinerja guru secara umum, yang harus dikuasai dan menjadi tampilan fisik seorang guru sebagai pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Sehingga guru dapat mengimplikasikan apa yang seharusnya dilaksanakan dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

## 2. Kinerja Guru

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja dalam bahasa Inggris disamakan dengan kata *performance*, yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono, 1999: 2).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan dalam berbagai pengertian, yaitu (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67),

mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, sedangkan Moh. Pabundu Tika (2006: 121), mengemukakan bahwa “kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Hasibuan (Hadari Nawawi, 2006: 64) yang menyatakan bahwa:

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakan juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (1) minat dalam bekerja, (2) penerimaan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan wujud perilaku atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sementara itu menurut Uzer Usman (2004: 119), kemampuan guru dalam manajemen pembelajaran paling tidak meliputi: (a) kemampuan dalam menyusun

program pembelajaran, (b) kemampuan dalam melaksanakan prosedur pembelajaran, dan (c) kemampuan dalam melaksanakan hubungan antar pribadi dengan siswa. Pendapat yang berlainan dikemukakan oleh Martinis Yamin (2008: 10) yang mengemukakan bahwa guru bertugas sebagai fasilitator yang memiliki peran untuk belajar secara maksimal dengan menggunakan berbagai strategi, metode, media dan sumber belajar melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional, selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

### **3. Penilaian Kinerja**

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini menjadi penting sebagai *feedback* sekaligus sebagai *follow up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya. Andrew F. Sikula

(Malayu S. P. Hasibuan, 2007: 87) menyatakan “penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Dale Yoder (Malayu S. P. Hasibuan, 2007: 88) yang mendefinisikan “penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangannya serta kepentingan bagi pegawai”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya adalah evaluasi hasil kerja seseorang atau sekelompok orang melalui penilaian kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi, yang dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Riggio (2003: 64) aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan atau pegawai pada sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal diantaranya prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, serta kerja sama. Untuk lebih jelasnya, maka aspek-aspek tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang diperoleh karyawan atau pegawai dengan membudayakan segala potensi yang dimiliki. Prestasi kerja dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja. Seorang pegawai yang memiliki kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Tinggi

rendahnya kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan atau pegawai berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab seorang karyawan dapat diukur dari pelaksanaan tugas, dedikasi yang dimiliki, serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

c. Ketaatan

Ketaatan karyawan atau pegawai berkaitan dengan disiplin yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan santun selama bekerja. Ada kalanya karyawan menunjukkan sikap yang kurang sopan pada saat bekerja. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator karyawan yang kurang bertanggung jawab.

d. Kejujuran

Dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk bersikap jujur. Kejujuran dalam hal ini dimaksudkan dengan keikhlasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

e. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan-karyawan yang tidak mampu bekerjasama dengan orang lain

merupakan cerminan ketidakmampuannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Selain aspek prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama, juga terdapat beberapa aspek lainnya yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki pegawai. Menurut Noeng Muhamad (1999: 80-85) terdapat empat model pengukuran kinerja guru. Kriteria pengukuran kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Model STAG (*Standard Teacher Competence Upprasal Guide*) yang mengetengahkan empat komponen yang terdiri dari tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi dan profesionalitas serta kemasyarakatan
- b. Model Rob Nerris yang mengetengahkan enam komponen yang terdiri dari kualitas personal, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan dikelas, dan penampilan siswa.
- c. Model Oregon (*OCE CBTE: Oregon Collage of Education Competence Basell Teacher Education*) yang mengetengahkan lima komponen, yang terdiri dari perencanaan dan persiapan kemampuan mengajar, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan hubungan dan tanggung jawab professional terhadap orang tua, kulikuler, administrasi, dan anggaran.
- d. Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang telah disadur dari TPAI (*Teacher Performance Assesment Instructure*) yang mengetengahkan lima komponen yang terdiri dari rencana pengajaran, prosedur pengajaran, hubungan antar pribadi, standar professional, dan persepsi siswa.

Lebih lanjut, Bolla (1983: 1-11) menyatakan bahwa untuk penilaian terhadap peningkatan kualitas pendidikan, dilakukan dengan menggunakan APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru), dimana APKG ini memfokuskan penilaian terhadap kegiatan professional guru (perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran).

Berdasarkan uraian tersebut di atas memperlihatkan bahwa terdapat sejumlah aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Pada penelitian ini penilaian kinerja yang digunakan adalah model APKG, hal ini mengacu pada pendapat Bolla bahwa aspek penilaian dengan model APKG didasarkan pada kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2005 yang menyebutkan bahwa tugas profesionalisme guru tercermin dari kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini model APKG dirasa lebih sesuai untuk mengukur kinerja guru.

#### **4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui secara keseluruhan kondisi dari suatu organisasi, hal ini dapat terlihat dari kondisi karyawan atau pegawai yang tercermin dari hasil penilaian kinerja.

Adapun tujuan dari diadakannya penilaian kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009: 227) adalah:

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja.
- c. Mendistribusikan *reward* dari organisasi/ instansi yang dapat berupa pertambahan gaji/ upah dan promosi yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2007: 89) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan informasi kerja yang baik.

- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor manager, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bias diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan yaitu memberikan *feedback* bagi pegawai (guru), serta dapat dipergunakan sebagai pertimbangan penentuan sistem *reward*, sebagai pertimbangan promosi serta sebagai sumber informasi tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan guru.

Selain tujuan yang disebutkan di atas, penilaian kinerja juga memiliki manfaat khususnya bagi organisasi dan guru itu sendiri. Manfaat penilaian kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009: 277-278) sebagai berikut:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan

- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian

Selain itu penilaian kinerja diuraikan oleh Sedarmayanti (2001: 23) akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja
- b. Kesempatan bekerja adil
- c. Penyesuaian kompensasi
- d. Mengetahui kesalahan dasar pekerja
- e. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu bagi organisasi (sekolah) dan bagi guru itu sendiri. Bagi guru, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Bagi organisasi atau sekolah sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

## **5. Indikator Kinerja Guru**

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Adapun penjelasan dari rincian tugas-tugas guru adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan pelaksanaan pembelajaran

Menurut E. Mulyasa (2007: 212) rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) merupakan komponen penting dari KTSP yang pengembangannya harus dilakukan secara profesional. Lebih lanjut disampaikan bahwa RPP merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran. Dengan demikian RPP merupakan upaya untuk memperkirakan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran. RPP perlu dikembangkan untuk mengkoordinasikan komponen pembelajaran, yakni standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), materi pokok, indikator hasil belajar dan penilaian. KD berfungsi mengembangkan potensi dasar peserta didik, materi dan standar berfungsi memberikan makna terhadap kompetensi dasar, indikator hasil belajar berfungsi menunjukkan keberhasilan pembentukan kompetensi peserta didik, sedangkan penilaian

berfungsi mengukur pembentukan kompetensi, dan menentukan tindakan yang harus dilakukan apabila kompetensi standar belum terbentuk atau tercapai.

Lebih lanjut Kunandar (2007: 264) secara garis besar dapat ditulis langkah-langkah membuat RPP yaitu meliputi beberapa hal: (1) identitas pelajaran; menuliskan nama mata pelajaran, kelas, semester, dan alokasi waktu, (2) SK atau KD; menuliskan standar kompetensi dan kompetensi dasar sesuai standar, (3) indikator; mengembangkan setiap KD menjadi beberapa indikator, dan indikator menggunakan kata-kata operasional, (4) materi pelajaran; mencantumkan materi pelajaran dan dilengkapi uraiannya yang telah dikembangkan dalam silabus, (5) tujuan pembelajaran; disesuaikan dengan indikator, (6) skenario pembelajaran; langkah-langkah yang harus dilakukan, (7) sumber belajar, dan (8) penilaian, oleh karena itu sebagai seorang guru diwajibkan membuat dan menyusun RPP yang lengkap yang mana memiliki semua unsur seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Menurut Kunandar (2007: 345-346), pelaksanaan pembelajaran meliputi beberapa tahapan yaitu, kegiatan pendahuluan/ awal/ pembukaan, kegiatan inti, serta kegiatan penutup/ akhir dan tindak lanjut. Lebih lanjut diungkapkannya, bahwa kegiatan pendahuluan yang seharusnya dilakukan oleh guru meliputi penciptaan suasana awal pembelajaran untuk mendorong siswa memfokuskan dirinya agar mampu mengikuti proses pembelajaran dengan baik, kegiatan ini dapat dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tentang bahan yang telah dipelajari sebelumnya, memberikan komentar terhadap jawaban siswa,

selanjutnya mengulang materi yang akan dibahas. Tahapan selanjutnya adalah kegiatan inti yang merupakan kegiatan utama dalam proses pembelajaran, yaitu membahas tema yang akan disajikan beserta materi yang akan dipelajari dan alternatif kegiatan yang akan dilakukan siswa. Dalam kegiatan inti ini, guru harus mampu menentukan strategi pembelajaran, dan penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan.

Tahapan terakhir dalam pelaksanaan pembelajaran adalah kegiatan penutup yaitu menyimpulkan atau merangkum hasil pembelajaran yang telah dilakukan, menjelaskan kembali materi yang dianggap sulit oleh siswa, melakukan penilaian, melaksanakan tindak lanjut pembelajaran dengan memberikan tugas dan latihan yang harus dikerjakan di rumah, mengemukakan materi yang akan dibahas dalam pertemuan selanjutnya, memberikan motivasi dan bimbingan kepada siswa, serta menutup proses pembelajaran dengan do'a.

### c. Penilaian dan tindak lanjut

Pelaksanaan penilaian pembelajaran berupa: (1) memberikan umpan balik kepada guru dan siswa dengan tujuan memperbaiki cara belajar mengajar, (2) mengukur kemampuan siswa baik kemampuan setelah mengikuti pembelajaran maupun selama proses pembelajaran. Tahapan terakhir adalah melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian yang ditunjukkan dengan cara: (1) menentukan tercapai atau tidaknya ketuntasan belajar siswa baik perseorangan maupun klasikal, (2) menentukan program perbaikan dan pengayaan, dan (3) menentukan nilai kemajuan siswa.

## **6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Guru merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan, oleh karenanya kinerja guru haruslah selalu optimal, agar mutu pendidikan semakin membaik. Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 129) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (a) kepemimpinan yaitu kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, (b) tim yaitu kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, (c) sistem yaitu meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja, serta (d) situasional yaitu tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Mendukung kedua pendapat tersebut Desa (2011), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan (gaji dan tunjangan, pemberian kesempatan peningkatan karier, kesempatan pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya), kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor internal yaitu faktor

yang berasal dari dirinya sendiri, seperti tingkat pendidikan, kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki oleh guru, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan luar, seperti kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim kerja, sarana prasarana, dsb. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dimana kompensasi non finansial yang terdiri dari fasilitas pengembangan diri (DIKLAT), promosi, serta lingkungan kerja termasuk dalam faktor eksternal.

#### **D. Hubungan Pemberian Kompensasi Non Finansial dan Kinerja Guru**

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000: 165), oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para guru akan termotivasi mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerjapun akan menurun.

Seorang yang termotivasi, dalam bekerja akan (1) berusaha memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan jabatan yang diemban, (2) menyadari bahwa bekerja dengan baik adalah kebutuhan, (3) bersedia secara suka rela meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, dan (4) merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya (Karsono, 2005: 20). Itulah sebabnya seorang guru yang termotivasi senantiasa mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha memahami tugas,

sehingga secara maksimal dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian kompensasi dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dalam penelitian ini digunakan teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom (Malayu S. P. Hasibuan, 2007: 121). Teori harapan ini berargumen bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu. Robbins (Karsono, 2005: 21) mengungkapkan bahwa seseorang akan mengeluarkan upaya-upaya yang tinggi untuk mencapai kinerja apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai dengan pengharapannya, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tujuan-tujuan pribadi individu.

Kompensasi secara psikologis dapat mempengaruhi kinerja individu, melalui hubungan secara tidak langsung, apabila memenuhi asumsi sesuai dengan model motivasi pengharapan menurut Victor Vroom (Malayu S. P. Hasibuan, 2007: 123), yaitu: (1) jaminan bahwa pegawai mempunyai latihan yang cukup dalam menjalankan tugasnya, (2) tidak ada halangan-halangan organisasi dalam pelaksanaan kerja yang lebih baik, (3) memperkuat kepercayaan pegawai mengenai kemampuan menjalankan tugas, (4) dapat memilih imbalan-imbalan organisasi yang sejalan dengan kebutuhan-kebutuhan khusus pegawai, (5) ada komunikasi yang jelas mengenai hubungan antara imbalan-imbalan dengan pelaksanaan kerja, dan (6) sistem imbalan dikelola secara konsisten dan serasi

sehingga mereka beranggapan ada hubungan antara pelaksanaan kerja dengan imbalan-imbalan yang diterima.

### **E. Penelitian yang Relevan**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian mengenai pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan, berikut diantaranya hasil penelitian mengenai pemberian kompensasi dan kinerja guru yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. Shaftani (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru Madrasah Aliyah Kota Palembang. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau ( $2,68 > 2,02$ ) dengan kontribusi kompensasi terhadap kinerja adalah 13%. Sementara uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson menghasilkan korelasi  $\hat{Y} = 48,58 + 0,40X_1$ . Hal ini mengindikasikan adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya,demikian juga sebaliknya.
2. Rizki Kesuma Rahman (2009) melakukan penelitian tentang Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bandung. Terdapat hubungan

- yang signifikan antara kompensasi dan kinerja sebesar  $sig = 0,000$  dengan kontribusi kompensasi terhadap kinerja adalah 51,10%. Perubahan kinerja atas kompensasi adalah  $\hat{Y} = 9,454 + 1,892X_2$ .
3. Nina Irmawati (2009) yang melakukan penelitian Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Pamulang Tangerang. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil variabel kompensasi mempunyai nilai signifikan 0,000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yang artinya bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Sementara kontribusi kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah 22,70% sedangkan perubahan kinerja atas kompensasi adalah  $\hat{Y} = 29,710 + 0,792X_2$ .

Dari beberapa hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun dalam penelitian tersebut belum dijelaskan mengenai besarnya pengaruh dari masing-masing jenis kompensasi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini lebih difokuskan pada seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

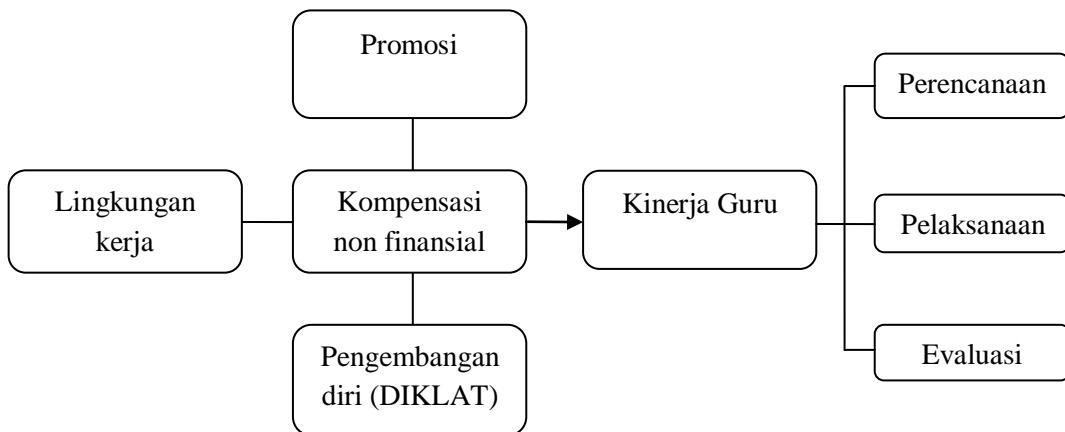
## F. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir akan menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimana kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja guru.

Untuk itu akan dijelaskan bagaimana rasionalisasi kerangka berpikir sebagai berikut:

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Salah satu faktor yang dapat memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan adanya kompensasi non finansial yang adil bagi setiap guru. Satu hal yang dapat dikatakan ketika guru merasa puas dengan pemberian kompensasi non finansial yang mereka terima maka cenderung memberi stimulus dan respon yang baik dari guru untuk meningkatkan kinerjanya dimana guru akan merasa nyaman dalam bekerja, namun sebaliknya jika kompensasi non finansial yang diterima oleh guru tidak sebanding dengan apa yang menjadi kewajibannya sebagai seorang guru atau dengan kata lain sekolah atau dinas pendidikan tidak mampu memberikan layanan pemberian kompensasi non finansial yang tepat terhadap guru maka dapat berdampak pada kinerjanya dimana guru akan berpikir dua kali untuk bekerja secara maksimal.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan bagan gambar 1 tersebut, maka penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru dimana kompensasi non finansial sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat, dalam hal ini adalah kinerja guru.

Kompensasi non finansial dilihat dari promosi (peluang promosi pengembangan karir bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), dan lingkungan kerja, dimana pemberian kompensasi non finansial akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang terlihat dari tugas keprofesionalan guru dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

## G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (Sugiyono, 2009: 284). Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa pendekatan penelitian yang dapat digunakan untuk membantu mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2009: 13-14) terdapat dua jenis pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dengan data penelitian berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik, sedangkan penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian dengan data penelitian yang berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Purwanto (2008: 165) mengemukakan bahwa jenis penelitian dapat digolongkan dari beberapa sudut, diantaranya:

1. Berdasarkan sifat yaitu penelitian dasar dan penelitian terapan.
2. Berdasarkan tempat sajian yaitu penelitian laboratorium, penelitian lapangan, penelitian literatur, penelitian historis.
3. Berdasarkan tujuan yaitu penelitian pengembangan, penelitian evaluasi, penelitian kebijakan, penelitian tindakan, penelitian perkembangan, penelitian survei, penelitian kasus.
4. Berdasarkan analisis yaitu penelitian deskriptif, penelitian korelasional, penelitian komparasional.
5. Berdasarkan kehadiran variabel yaitu penelitian eksperimen dan non eksperimen.

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data dalam penelitian

berupa angka dan analisisnya menggunakan analisis statistik deskriptif korelasional. Penelitian ini akan meneliti tentang seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul.

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bantul, yang terdiri dari SMP Negeri 1 Bantul, SMP Negeri 2 Bantul, serta SMP Negeri 3 Bantul. Waktu penelitian mulai dari penyusunan proposal penelitian hingga tersusunnya penelitian ini dilakukan dari bulan Juni sampai dengan Oktober 2012.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Bantul, dimana di wilayah tersebut terdapat 11 SMP, yang terdiri dari 3 SMP Negeri dan 7 SMP Swasta. Adapun kondisi jumlah guru di masing-masing SMP di Kecamatan Bantul, yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.Keadaan Jumlah Guru SMP di Kecamatan Bantul

<b>Nomor</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jumlah</b>
1	SMP Negeri 1 Bantul	39	40	79
2	SMP Negeri 2 Bantul	11	26	37
3	SMP Negeri 3 Bantul	21	32	53
4	SMP Muhammadiyah Bantul	10	19	29
5	SMP Bopkri Bantul	5	2	7
6	SMP Putratama	8	8	16
7	SMP Patria Bantul	4	9	13
8	SMP YP Bantul	5	7	12
9	SMP Nasional Bantul	9	12	21
10	MTs Negeri Bantul Kota	14	33	47
11	MTs Muhammadiyah Pepe Bantul	7	11	18
<b>Jumlah</b>		<b>133</b>	<b>199</b>	<b>332</b>

Tabel 1 di atas menunjukkan jumlah guru di SMP Negeri maupun SMP Swasta yang ada di Kecamatan Bantul. Dalam penelitian ini hanya dikenakan pada SMP Negeri saja, hal ini dikarenakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling, sehingga akan mengalami kesulitan apabila menyertakan SMP Swasta sebagai populasi penelitian, dikarenakan pada salah satu SMP Swasta di wilayah Kecamatan Bantul, yaitu di SMP Bopkri hanya terdapat 7 guru, dimana 4 diantaranya adalah guru dari SMP lain. Selain itu, SMP Negeri di Kecamatan Bantul yang sama-sama dipayungi oleh pemerintah, kenyataannya keadaan kompensasi non finansial di ketiga SMP Negeri tersebut berbeda-beda, sehingga hal ini mendorong peneliti untuk memilih SMP Negeri sebagai populasi dalam penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sementara itu menurut Sugiyono (2009: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

diambil kesimpulan. Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif mengukur dan menghitung.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul sebanyak 169 guru yang terbagi ke dalam 3 Sekolah. Data jumlah guru dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Jumlah Guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul

Nomor	Sekolah	Populasi
1	SMP Negeri 1 Bantul	79
2	SMP Negeri 2 Bantul	37
3	SMP Negeri 3 Bantul	53
	Jumlah	169

Dikarenakan jumlah populasi yang banyak, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel sebagai subjek penelitian. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2005: 109), sedangkan menurut Sugiyono (2009: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling yaitu dari jumlah populasi ditentukan jumlah sampel sebagai obyek penelitian, pengambilan sampel dilakukan secara merata ke setiap sekolah sehingga semua responden mempunyai kesempatan yang sama sebagai sampel penelitian. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (\text{Husein Umar, 2004: 108})$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi 10%

$$n = \frac{169}{1+169(0.1)^2}$$

$$n = \frac{169}{1+169(0.01)}$$

$$n = \frac{169}{2.69}$$

$$n = 62.82$$

$$n = 63 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi subjek dari penelitian ini adalah 63 guru

Dari ukuran sampel yang telah diketahui, selanjutnya peneliti menentukan perwakilan dari tiap sekolah, dimana populasi yang dijadikan objek penelitian tersebut dalam 3 (tiga) sekolah. Data perhitungan proporsi sampel perwakilan tiap kelas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Perhitungan Proporsi Sampel dan Perwakilan Tiap Sekolah

No	Sekolah	Jumlah Populasi	Proporsi sampel	Jumlah sampel
1	SMP Negeri 1 Bantul	79	$\frac{79}{169} \times 63 = 29.4$ Dibulatkan 29	29
2	SMP Negeri 2 Bantul	37	$\frac{37}{169} \times 63 = 13.7$ Dibulatkan 14	14
3	SMP Negeri 3 Bantul	53	$\frac{53}{169} \times 63 = 19.7$ Dibulatkan 20	20
	Jumlah	169		63

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Tulus Winarsunu (2002: 4) menyatakan bahwa variabel merupakan konsep yang mempunyai variasi, sedangkan konsep sendiri adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena atau gejala tertentu. Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 61) bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang punya variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel dimana satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu: kompensasi non finansial dan kinerja guru.

### **2. Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini meliputi pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan sebagai berikut:

#### a. Variabel pemberian kompensasi non finansial

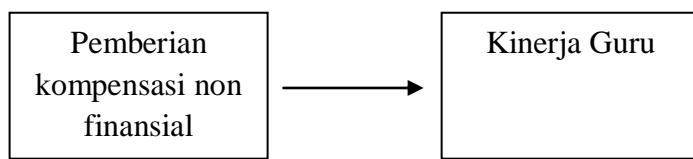
Kompensasi non finansial yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana mereka bekerja. Variabel pemberian kompensasi non finansial yang akan diteliti dalam penelitian ini akan melihat tiga aspek yaitu: promosi (Peluang promosi pengembangan karier bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja. Dalam melakukan

pengumpulan data, dilakukan dengan menggunakan angket pemberian kompensasi non finansial.

b. Variabel kinerja guru

Kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Variabel kinerja guru yang akan diteliti dalam penelitian ini akan melihat tiga aspek yaitu: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian (evaluasi). Dalam melakukan pengumpulan data, dilakukan dengan menggunakan angket kinerja guru.

Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru. Sebagaimana terdapat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antar Variabel X dan Y

## E. Teknik Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto (2005: 101) mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai teknik, diantaranya penggunaan tes, penggunaan angket/ kuesioner, penggunaan metode interview/ wawancara, penggunaan metode observasi, dokumentasi, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan dua teknik yaitu angket/ kuesioner untuk

memperoleh data primer dan dokumentasi untuk memperoleh data pendukung.

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

### **1. Angket**

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Terdapat tiga jenis angket yaitu angket terbuka, angket tertutup serta angket campuran. Angket terbuka adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaanya. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai, sedangkan angket campuran adalah gabungan dari angket terbuka dan tertutup (Suharsimi Arikunto, 2005: 102–103). Lain halnya dengan teknik wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan jumlah respondennya yang sedikit, sedangkan teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak begitu besar (Sugiyono, 2009: 194–203).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket (kuesioner). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui angket/ kuesioner merupakan data primer. Metode angket adalah cara pengumpulan data menggunakan instrumen, berupa angket (kuesioner). Angket

dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel pemberian kompensasi dan kinerja guru. Angket yang digunakan adalah angket tertutup atau disebut juga *close from questioner* yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban yang lengkap, sehingga pengisi atau responden hanya memberikan jawaban silang pada jawaban yang telah disediakan. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam angket penelitian ini yaitu angket dengan skala *Likert*, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 4. Bobot Nilai Angket Kompensasi Non Finansial

<b>Jawaban Pilihan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat sesuai	4
Sesuai	3
Tidak sesuai	2
Sangat tidak sesuai	1

Tabel 5. Bobot Nilai Angket Kinerja Guru

<b>Jawaban Pilihan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Selalu	4
Sering	3
Kadang- kadang	2
Tidak pernah	1

## F. Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menggunakan sebuah alat ukur yang baik, yang biasanya disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian sendiri adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2009: 102). Instrumen untuk mengukur kompensasi non finansial dan kinerja guru menggunakan

instrumen angket/ kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian, serta pedoman dokumentasi untuk memperoleh data pendukung.

Adapun kisi-kisi instrumen angket/ kuesioner untuk mengukur kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada kisi-kisi instrumen angket/ kuesioner yang dikembangkan dari penelitian Moh. Suhadak (2010), sebagai berikut:

Tabel 6. Kisi-Kisi Variabel Pemberian Kompenasi Non Finansial

No	Sub Variabel	Indikator	No. Item
1	Promosi	a. Perencanaan promosi bagi guru b. Kesempatan promosi bagi guru c. Pelaksanaan promosi bagi guru d. Ketepatan waktu promosi bagi guru	1-5
2	Pengembangan diri	a. Perencanaan diklat b. Kesesuaian diklat c. Manfaat diklat	6-9
3	Lingkungan kerja	a. Kenyamanan tempat kerja b. Fasilitas tempat kerja c. Dukungan rekan kerja d. Kondusifitas suasana kerja	10-15

Sementara itu dalam penelitian ini, kisi-kisi instrumen angket/ kuesioner yang digunakan untuk mengukur kinerja guru mengacu pada kisi-kisi instrumen angket/ kuesioner yang dikembangkan dari APKG dalam Buku Panduan Sertifikasi Guru PLPG tahun 2012, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Kisi-Kisi Variabel Kinerja Guru

No.	Sub Variabel	Indikator	No. Item
1.	Kinerja guru dalam Perencanaan Pembelajaran	a. Perumusan tujuan pembelajaran b. Pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/materi pelajaran c. Pemilihan media/alat pembelajaran d. Skenario atau kegiatan pembelajaran e. Pemilihan sumber belajar f. Penilaian hasil belajar	1-8
2.	Kinerja guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran	a. Kemampuan membuka pelajaran b. Penguasaan bahan belajar (materi pelajaran) c. Interaksi pembelajaran/skenario pembelajaran d. Evaluasi pembelajaran e. Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran	8-29
3.	Kinerja guru dalam Pelaksanaan Penilaian dan tindak lanjut	a. Memberikan test atau ulangan akhir pokok bahasan b. Memberikan penilaian hasil belajar c. Memeriksa hasil tugas atau test siswa d. Mengolah dan menginformasikan hasil penilaian e. Melaksanakan program perbaikan f. Melaksanakan program pengayaan	30-37

## G. Uji Keabsahan Data

### 1. Uji Validitas

Menurut Purwanto (2008: 196-197), validitas merupakan kemampuan alat ukur untuk mengukur secara tepat keadaan yang diukurnya. Lebih lanjut Sugiyono (2009: 172-174) mengemukakan, bahwa agar data yang diperoleh tepat/sesuai dengan apa yang seharusnya diukur maka perlu dilakukan uji validitas.

Dalam penelitian ini validitas dari setiap butir pertanyaan yang ada dalam setiap instrumen penelitian dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006: 275)

keterangan:

$r_{xy}$	= koefisien korelasi
N	= jumlah responden
$\sum XY$	= total perkalian skor X dengan Y
$\sum X$	= jumlah skor variabel X
$\sum Y$	= jumlah skor variabel Y
$\sum X^2$	= total kuadrat skor variabel X
$\sum Y^2$	= total kuadrat skor variabel Y

Butir instrumen dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS version 16.0 for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan dalam menentukan valid atau tidaknya suatu soal yaitu: setelah  $r_{xy\ hitung}$  ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  untuk mengetahui butir yang sah dan yang tidak sah. Dengan pedoman bila  $r_{xy\ hitung} \geq r_{tabel}$  pada signifikansi 5% maka butir valid, dan jika bila  $r_{xy\ hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir soal tidak valid. Butir-butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir-butir yang sah.

Pengujian validitas dilakukan terhadap 20 guru SMP yang diambil secara acak. Berdasarkan tabel nilai r *Product Moment* (Sugiyono, 2009: 373) untuk

N=20 dan taraf signifikansi 5%, nilai  $r_{tabel}$  yang tercantum adalah 0,444. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dinyatakan valid jika didapatkan  $r_{xy\ hitung} > 0,444$ , maka butir instrumen tersebut valid, akan tetapi sebaliknya jika  $r_{xy\ hitung} < 0,444$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dengan metode *Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat 3 butir pertanyaan yang memiliki  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,444 yaitu butir nomor 1, 16, dan 35. Ketiga butir tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga tidak diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya.

Pengujian validitas untuk variabel pemberian kompensasi non finansial diketahui semua butir pertanyaan yang berjumlah 15 dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk alat ukur dalam penelitian selanjutnya. Hasil uji kesahihan butir dapat dilihat selengkapnya pada lampiran.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang tetap dalam mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus dari Alpha Cronbach. Alpha Cronbach atau *Cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang paling sering digunakan pada test-test atau angket-angket yang jawabannya berupa pilihan. Adapun rumus Cronbach's alpha yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{N}{N-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{item}^2}{\sigma_{total}^2} \right)$$

(Ronny Kountur, 2004: 158)

keterangan:

$\alpha$	= Cronbach's alpha
N	= banyaknya pertanyaan
$\sigma_{item}^2$	= variance dari pertanyaan
$\sigma_{total}^2$	= variance dari skor

Kriteria uji jika Cronbach's alpha > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan tersebut tinggi atau bisa diterima (Bambang Setiaji, 2006: 88).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan program *SPSS version 16.0 for Windows* dengan uji keterandalan teknik *Cronbach's alpha*. Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas tersaji dalam tebel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Pemberian Kompensasi Non Finansial	0,950	Reliabel
Kinerja Guru	0,946	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan ringkasan hasil analisis uji reliabilitas instrument dengan bantuan program *SPSS version 16.0 for Windows* di atas dapat diketahui bahwa variabel Pemberian Kompensasi Non Finansial (X) diperoleh dengan reliabilitas sebesar 0,950, variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh dengan reliabilitas 0,946. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel berada dalam kategori sangat kuat dan dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

## **H. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan pengelolaan data penelitian untuk memperoleh gambaran yang obyektif dari subjek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik inferensial. Statistik inferensial (sering disebut statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009: 148).

### **1. Deskriptif Data**

Dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah satu dan dua digunakan teknik analisis deskriptif. Teknik data yang digunakan adalah menghitung frekuensi, untuk dicari persentase tiap aspeknya, sehingga akan mendapatkan gambaran mengenai sumbangsih tiap-tiap bagian (aspek) di dalam keseluruhan konteks yang diteliti. Proses perhitungan persentase dilakukan dengan cara menjumlahkan seluruh subjek penelitian yang memilih kategori tertentu dibagi dengan jumlah keseluruhan subjek penelitian, kemudian hasil perhitungannya dikalikan 100.

Rumus yang digunakan adalah dari Tulus Winarsunu (2002: 22) sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = persentase

f = jumlah subjek yang ada pada kategori tertentu

N = frekuensi total atau keseluruhan jumlah subjek

Selanjutnya hasil pengolahan data dengan menggunakan rumus persentase tersebut dijelaskan dengan skor persentase sebagai berikut :

- a. Menentukan skor tertinggi dan skor terendah

Alternatif pilihan jawaban dari setiap item pertanyaan terdiri dari 4 jawaban, sehingga:

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$$

- b. Menentukan rentang data

Yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah

$$\text{Rentang data} = 100\% - 25\% = 75\%$$

- c. Menentukan panjang interval

$$\text{Range (panjang kelas interval)} = 75\% : 4 = 18,75 \text{ dibulatkan } 19$$

- d. Mengelompokkan interval nilai

Tabel 9. Interval Nilai Angket *Likert*

Kriteria	Persentase
Sangat baik	82% s.d. 100%
Baik	63% s.d. 81%
Cukup baik	44% s.d. 62%
Tidak baik	25% s.d. 43%

## 2. Pengujian Prasyarat Analisis

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dengan menggunakan bantuan dari program *SPSS 16.0 for*

*Windows*. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitasnya.

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Singgih Santoso (2002: 393), dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0.05$  maka distribusi dari populasi adalah normal
- 2) Jika probabilitas  $< 0.05$  maka populasi tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis adalah regresi linear, maka sebelum melakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear maka terlebih dahulu akan dilakukan uji linearitas hubungan antar variabel.

Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0.05, pada taraf signifikansi 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

keterangan:  $F_{reg}$  = harga bilangan F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  = rerata kuadrat garis regresi

$RK_{res}$  = rerata kuadrat residu (Sutrisno Hadi, 2000: 13)

### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atau untuk menjawab rumusan masalah ketiga yaitu dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi satu prediktor ini digunakan untuk menguji hipotesis apakah pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX \text{ (Sugiyono, 2009: 188)}$$

keterangan:

$\hat{Y}$  = subsidi variabel dependen yang diprediksi

a = harga  $\hat{Y}$  bila X = 0

b = harga koefisien regresi

X = subjek pada variabel yang mempunyai nilai tertentu

sedangkan nilai a dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

sedangkan nilai b dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

keterangan:

n = jumlah subjek

$\sum XY$  = jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X$  = jumlah skor X

$\sum Y$  = jumlah skor

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Umum Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial yang diterima oleh guru dan kinerja guru, sehingga dalam penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru yang berada di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Bantul. Jumlah SMP Negeri yang berada di kawasan Kecamatan Bantul adalah 3 sekolah, yaitu meliputi SMP Negeri 1 Bantul, SMP Negeri 2 Bantul, serta SMP Negeri 3 Bantul. Jumlah seluruh guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul adalah 169 guru, namun dalam penelitian ini dilakukan pengambilan sampel, sehingga hanya terdapat 63 guru yang dikenai penelitian.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner (angket), dan pencermatan dokumen sebagai pendukung. Berikut ini akan diuraikan mengenai keadaan SMP Negeri se Kecamatan Bantul, yang meliputi alamat sekolah, pendidikan terakhir guru, golongan jabatan guru, jumlah guru tidak tetap, serta jumlah keseluruhan guru.

Tabel 10. Keadaan Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul Tahun 2012

No	Nama Sekolah	Pendidikan Terakhir					Golongan			Guru Tdk Tetap	Juml Guru
		D1	D2	D3	S1	S2	II	III	IV		
1	SMP N 1 Bantul	1	-	-	75	3	-	25	54	-	79
2	SMP N 2 Bantul	1	1	3	32	-	-	8	24	5	37
3	SMP N 3 Bantul	1	3	1	48	-	-	15	33	5	53

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa keadaan guru pada masing-masing sekolah berbeda-beda. SMP Negeri 1 Bantul memiliki 79 guru, 75 guru diantaranya memiliki pendidikan terakhir sebagai sarjana (S1), 1 guru dengan pendidikan terakhir D1, dan 3 guru dengan pendidikan terakhir S2. Status keseluruhan guru di SMP ini adalah guru tetap, sehingga sekolah ini tidak memiliki guru tidak tetap maupun guru bantu. Untuk keadaan guru SMP Negeri 1 Bantul berdasarkan golongan, 68% atau 54 guru di SMP Negeri 1 Bantul memiliki golongan IV, sedangkan 32 % atau 25 guru lainnya memiliki golongan III. Berbeda dengan SMP Negeri 1 Bantul, SMP Negeri 2 Bantul memiliki jumlah guru yang lebih sedikit yaitu 37 guru. Pendidikan terakhir guru di SMP Negeri 2 Bantul pun lebih bervariatif diantaranya, 1 orang guru dengan pendidikan terakhir D1, 1 guru dengan pendidikan terakhir D2, 3 guru dengan pendidikan terakhir D3, serta 32 guru dengan pendidikan terakhir S1. Sementara itu guru di SMP ini yang memiliki golongan III sejumlah 8 guru, serta yang memiliki golongan IV adalah 24 guru, sedangkan 5 guru lainnya masih berstatus sebagai guru tidak tetap. Sementara itu, keadaan guru di SMP Negeri 3 Bantul juga beragam. SMP ini memiliki 53 guru, 5 guru diantaranya adalah guru tidak

tetap. Pendidikan terakhir yang dimiliki guru di SMP ini, yaitu 1 guru berpendidikan terakhir D1, 3 guru berpendidikan terakhir D2, satu guru berpendidikan terakhir D3, serta 48 guru berpendidikan terakhir S1. Sementara itu keadaan guru di SMP Negeri 3 Bantul dilihat dari pangkat golongan adalah 15 guru bergolongan jabatan III , dan 33 guru bergolongan IV . Selain keadaan guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul seperti yang telah di uraikan tersebut, peneliti juga melakukan pencermatan dokumen sekolah mengenai jenis-jenis pengembangan diri yang pernah diikuti oleh guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul. Hasil pencermatan dokumen tersebut menunjukkan bahwa, rata-rata semua guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul pernah mengikuti berbagai bentuk pengembangan diri, baik berupa seminar, workshop, loka karya, maupun DIKLAT. Berikut ini adalah beberapa jenis program-program pengembangan diri yang pernah diikuti oleh guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul:

Tabel 11. Jenis Pengembangan Diri yang Pernah Diikuti oleh Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul

No	Jenis Pengembangan Diri
1	Seminar Implementasi Pendidikan Karakter
2	DIKLAT Pengelolaan Laboratorium Komputer
3	DIKLAT Pengembangan Model Pembelajaran
4	DIKLAT Lektora ( Model Pembelajaran Dengan Pemanfaatan Teknologi )
5	Pelatihan Penyusunan Bahan Ajar
6	Pelatihan Analisis Data Program Excel
7	Pelatihan Peningkatan Kemampuan Evaluasi Pembelajaran
8	Seminar Nasional Pendidikan Matematika
9	Lesson Study Bahasa Inggris
10	Sosialisasi Program Peningkatan Profesionalisme Guru
11	DIKLAT Pengelola Laboratorium IPS
12	DIKLAT Pengelolaan Perpustakaan
13	DIKLAT Penulisan Karya Ilmiah
14	DIKLAT Pendalaman Materi untuk Masing-masing Bidang Studi
15	Seminar Nasional Pembelajaran Inovatif Berbasis TIK

Berdasarkan uraian–uraian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa keadaan guru-guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul tergolong beragam dilihat dari jumlah guru pada tiap sekolah, pendidikan terakhirnya, serta golongan jabatan dan statusnya, serta guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul telah memiliki pengalaman mengikuti berbagai program pengembangan diri, hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga akan tampak perbedaan-perbedaan kinerja guru di tiap-tiap SMP Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Bantul.

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru. Pemberian kompensasi non finansial diukur dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 63 guru yang merupakan sampel dari guru-guru SMP Negeri Kecamatan Bantul. Angket tersebut menggunakan skala *Likert*, dimana setiap jawaban memiliki skor yang berbeda. Pernyataan yang *favorable* pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang *unfavorable*.

Kinerja guru juga diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 63 guru, yang merupakan anggota populasi dari guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul. Variabel kinerja guru diukur dengan pernyataan sebanyak 34 butir. Pernyataan yang *favorable* pada kuesioner, untuk jawaban yang positif skornya akan semakin tinggi, dan untuk jawaban yang negatif skornya akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya pada pernyataan yang *unfavorable*.

Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial dan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Bantul, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru. Tujuan penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk hipotesis untuk kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi pada *Software SPSS 16.0*.

Uraian tentang statistik deskriptif akan disajikan secara rinci untuk masing-masing variabel. Berikut hasil dari statistik deskriptif untuk masing-masing variabel:

### **1. Pemberian Kompensasi Non Finansial**

Pemberian kompensasi non finansial diukur menggunakan kuesioner dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 15 butir. Pemberian kompensasi non finansial meliputi aspek promosi, pengembangan diri, dan lingkungan kerja. Adapun hasil penelitian mengenai pemberian non finansial di SMP Negeri se Kecamatan Bantul, sebagai berikut:

#### a. Promosi

Berikut akan disajikan data aspek promosi dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 12. Hasil Kategori Aspek Promosi

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Promosi	
		Skor	Kategori
1	Perencanaan promosi bagi guru	78,57%	Baik
2	Kesempatan promosi bagi guru	79,96%	Baik
3	Pelaksanaan promosi bagi guru	75,79%	Baik
4	Ketepatan waktu promosi bagi guru	71,03%	Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>77,06%</b>	<b>Baik</b>

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 12 di atas dapat di jelaskan bahwa perencanaan promosi bagi guru tergolong ke dalam kategori “baik”, dengan jumlah persentase sebesar 78,57% dari total sebesar 100%. Aspek kesempatan promosi bagi guru tergolong dalam kategori “baik”, dengan jumlah persentase sebesar 79,96%. Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa memiliki kesempatan yang sama dalam hal dipromosikan dengan guru-guru yang lain.

Sedangkan pelaksanaan promosi bagi guru memiliki jumlah presentase sebesar 75,79% dan masuk ke dalam kategori “baik”, dengan kata lain bahwa pelaksanaan promosi telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Aspek terakhir yaitu ketepatan waktu promosi bagi guru, berada dalam kategori “baik” dengan jumlah presentase sebesar 71,03%, hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi telah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek promosi berada dalam kategori “baik”, didapat dari rata-rata persentase sebesar 77,06% dengan skor terbesar berada pada indikator kesempatan promosi bagi guru, dengan jumlah persentase sebesar 79,96% dan skor terendah berada pada indikator ketepatan waktu promosi bagi guru dengan jumlah presentase sebesar 71,03%.

b. Pengembangan diri (DIKLAT)

Berikut akan disajikan data aspek pengembangan diri (DIKLAT) dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 13. Hasil Kategori Aspek Pengembangan Diri (DIKLAT)

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek DIKLAT	
		Skor	Kategori
1	Perencanaan DIKLAT	73,02%	Baik
2	Kesesuaian DIKLAT	78,37%	Baik
3	Manfaat DIKLAT	82,94%	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>78,17%</b>	<b>Baik</b>

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 13 di atas dapat di jelaskan bahwa program pelatihan dan penataran bagi peningkatan kualitas guru di sekolah telah direncanakan dengan baik, terlihat dari persentase sebesar 73,02%. Aspek kesesuaian diklat, tergolong dalam kategori “baik”, dengan

jumlah persentase sebesar 78,37%. Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa pelaksanaan DIKLAT telah sesuai dengan program sekolah dan spesialisasi dari bidang guru. Sementara itu, indikator manfaat DIKLAT memiliki jumlah presentase sebesar 82,94% dan masuk ke dalam kategori “sangat baik”, dengan kata lain bahwa pelaksanaan DIKLAT telah mampu memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas guru.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek pengembangan diri (DIKLAT) berada dalam kategori “baik”, didapat dari rata-rata persentase sebesar 78,17% dengan skor terbesar berada pada indikator manfaat DIKLAT dengan jumlah presentase sebesar 82,94% dan skor terendah berada pada indikator perencanaan DIKLAT dengan jumlah persentase sebesar 73,02%.

c. Lingkungan kerja

Berikut akan disajikan data aspek lingkungan kerja dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 14. Hasil Kategori Aspek Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Lingkungan Kerja	
		Skor	Kategori
1	Kenyamanan tempat kerja	81,75%	Baik
2	Fasilitas tempat kerja	80,16%	Baik
3	Dukungan rekan kerja	74,60%	Baik
4	Kondusifitas suasana kerja	73,41%	Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>77,25%</b>	<b>Baik</b>

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 14 di atas dapat di jelaskan bahwa kenyamanan tempat kerja berada dalam kategori “baik”,

ditunjukkan dengan jumlah persentase sebesar 81,75%, hal ini menunjukkan bahwa ruang di sekolah nyaman untuk melakukan proses berlangsungnya pembelajaran. Fasilitas tempat kerja tergolong dalam kategori “baik”, dengan jumlah persentase sebesar 80,16%. Artinya bahwa fasilitas yang diterima guru telah memadai untuk berlangsungnya proses pembelajaran serta mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian untuk indikator dukungan rekan kerja, memiliki jumlah presentase sebesar 74,60% dan masuk ke dalam kategori “baik” yang artinya bahwa guru memperoleh dukungan kerja dari semua staf yang ada di sekolah secara memadai. Sedangkan indikator kondusifitas suasana kerja termasuk ke dalam kategori “baik”, dengan jumlah persentase sebesar 73,41%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kekompakan pada semua guru serta kebersamaan yang harmonis diantara guru.

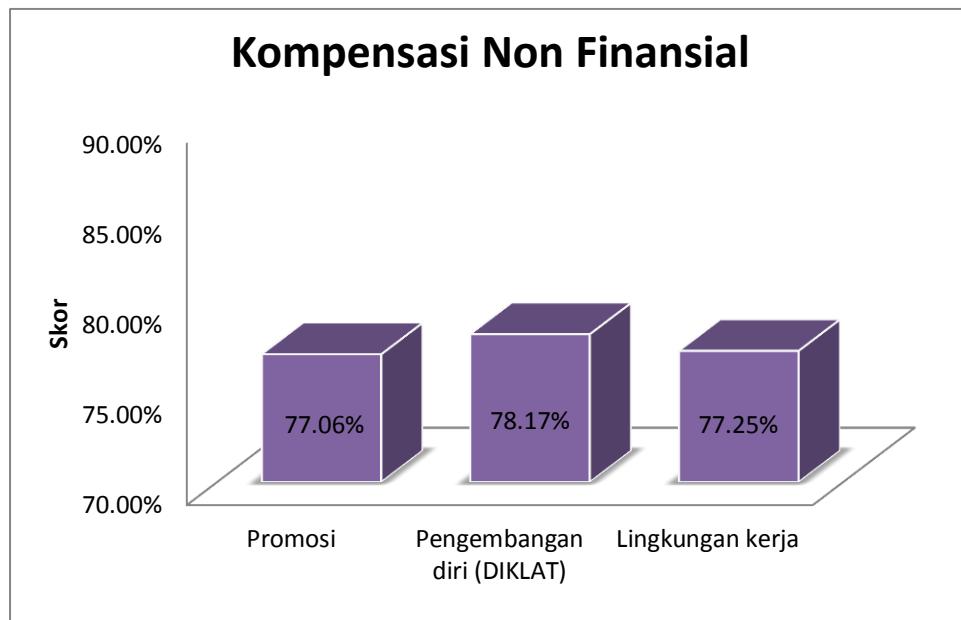
Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek lingkungan kerja berada dalam kategori “baik”, didapat dari rata-rata persentase sebesar 77,25% dengan skor terbesar berada pada indikator kenyamanan tempat kerja yaitu 81,75% dan skor terendah berada pada indikator kondusifitas suasana kerja dengan jumlah persentase sebesar 73,41%.

Berdasarkan beberapa uraian hasil penelitian di atas, maka pemberian kompensasi non finasial guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 15. Bentuk Kompensasi Non Finansial

No	Sub Variabel	Skor	Kategori
1	Promosi	77,06%	Baik
2	Pengembangan diri (DIKLAT)	78,17%	Baik
3	Lingkungan kerja	77,25%	Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>77,43%</b>	<b>Baik</b>

Mengacu data yang ada pada tabel 15 di atas, maka dapat dibuat diagram sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Bentuk Kompensasi Non Finansial

Berdasarkan tabel 15 dan diagram gambar 3 di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi non finansial guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul termasuk dalam kategori “baik” yaitu sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) 78,17% dan aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. Dari ketiga aspek tersebut, aspek yang memiliki skor tertinggi adalah aspek pengembangan diri (DIKLAT).

## 2. Kinerja Guru

Variabel kinerja guru diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 34 butir. Kinerja guru meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian dan tindak lanjut hasil

pembelajaran. Adapun hasil penelitian dari kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul sebagai berikut:

a. Perencanaan pembelajaran

Berikut akan disajikan data aspek lingkungan kerja dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 16. Hasil Kategori Aspek Perencanaan Pembelajaran

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Perencanaan Pembelajaran	
		Skor	Kategori
1	Perumusan tujuan pembelajaran	95,24%	Sangat baik
2	Pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/materi pelajaran	94,44%	Sangat baik
3	Pemilihan media/alat pembelajaran	94,05%	Sangat baik
4	Skenario atau kegiatan pembelajaran	91,67%	Sangat baik
5	Pemilihan sumber belajar	95,63%	Sangat baik
6	Penilaian hasil belajar	90,48%	Sangat baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>93,3%</b>	<b>Sangat baik</b>

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 16 di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

Perumusan tujuan pembelajaran berada dalam kategori “sangat baik”, ditunjukkan dengan jumlah persentase sebesar 95,24%, hal ini menunjukkan bahwa guru selalu menjelaskan tujuan pembelajaran agar tidak menimbulkan penafsiran ganda bagi siswa. Kemudian untuk indikator pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/ materi pelajaran tergolong dalam kategori “sangat baik”, dengan jumlah persentase sebesar 94,44%. Untuk indikator pengorganisasian materi ajar, guru selalu memperhatikan keruntutan sistematika materi dan kesuaian dengan alokasi waktu. Pemilihan media/ alat pembelajaran memiliki jumlah presentase sebesar 94,05% dan masuk ke dalam kategori “sangat

baik”, dengan kata lain bahwa guru selalu memperhatikan dalam pemilihan sumber/ media pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi, dan karakteristik siswa. Indikator skenario atau kegiatan pembelajaran termasuk ke dalam kategori “sangat baik”, dengan jumlah persentase sebesar 91,67%. Hal ini menunjukkan bahwa guru selalu memberikan penjelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran mulai dari awal, inti, dan penutup). Pemilihan sumber belajar berada dalam kategori “sangat baik”, didapat dari persentase sebesar 95,63%. Dengan ini dapat diketahui bahwa guru selalu menyesuaikan teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran. Indikator penilaian hasil belajar termasuk ke dalam kategori “sangat baik”, dengan jumlah persentase sebesar 90,48%, hal ini menunjukkan bahwa guru selalu mepersiapkan instrumen untuk penilaian, yang meliputi pembuatan soal, kunci jawaban, dan pedoman penskoran.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek perencanaan pembelajaran berada dalam kategori “sangat baik”, didapat dari rata-rata persentase sebesar 93,3% dengan skor terbesar berada pada indikator pemilihan sumber belajar yaitu sebesar 95,63% dan skor terendah berada pada indikator penilaian hasil belajar dengan jumlah persentase sebesar 90,48%.

b. Pelaksanaan pembelajaran

Berikut akan disajikan data aspek lingkungan kerja dari variabel kompensasi non finansial:

Tabel 17. Hasil Kategori Aspek Pelaksanaan Pembelajaran

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Pelaksanaan Pembelajaran	
		Skor	Kategori
1	Kemampuan membuka pelajaran	93,25%	Sangat baik
2	Penguasaan bahan belajar (materi pelajaran)	94,94%	Sangat baik
3	Interaksi pembelajaran/skenario pembelajaran	89,63%	Sangat baik
4	Evaluasi pembelajaran	90,58%	Sangat baik
5	Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran	85,71%	Sangat baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>90,80%</b>	<b>Sangat baik</b>

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 17 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kemampuan membuka pelajaran berada dalam kategori “sangat baik”.

Terlihat dalam jumlah persentase sebesar 93,25%, hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pembelajaran guru selalu mempersiapkan siswa untuk belajar, kemudian melakukan kegiatan apresiasi, dan selalu menjelaskan hubungan atau kaitan materi yang akan diajarkan dengan pelajaran yang lalu.

Indikator penguasaan bahan belajar (materi pelajaran) tergolong dalam kategori “sangat baik”, dengan jumlah persentase sebesar 94,94%. Penguasaan bahan ajar dalam hal ini meliputi: (1) menggunakan strategi, pendekatan, dan metode mengajar, (2) mengaitkan materi dengan realitas kehidupan dan pengetahuan lain yang relevan, (3) menyampaikan materi dengan jelas, dan (4) melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai dan karakteristik siswa.

Indikator interaksi pembelajaran/ skenario pembelajaran memiliki jumlah presentase sebesar 89,63% dan masuk ke dalam kategori “sangat baik”. Interaksi

atau skenario pembelajaran dalam hal ini meliputi: (1) kemampuan dalam mengelola kelas, (2) melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual, (3) melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi yang telah ditentukan, (4) penggunaan media secara efektif dan efisien, (5) menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran, (6) menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar.

Indikator evaluasi pembelajaran termasuk ke dalam kategori “sangat baik”, dengan jumlah persentase sebesar 90,58%. Evaluasi yang dilakukan oleh guru meliputi: (1) memantau kemajuan belajar siswa selama proses, (2) melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi, (3) melakukan refleksi atau kesimpulan dalam setiap pertemuan, dan (4) membuat rangkuman dengan melibatkan siswa. Dari sekian jenis evaluasi yang dilakukan oleh guru, skor terbesar berada pada butir guru melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan) yaitu 94,44%. Sedangkan untuk indikator kemampuan menutup kegiatan pembelajaran berada dalam kategori “sangat baik”, didapat dari rata-rata persentase sebesar 85,71%. Artinya, guru selalu menginformasikan materi yang akan dipelajari pada pertemuan berikutnya, serta memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek pelaksanaan pembelajaran berada dalam kategori “sangat baik”, didapat dari rata-rata persentase sebesar 90,8% dengan skor terbesar berada pada indikator penguasaan bahan belajar (materi pelajaran) yaitu sebesar 94,94%, sedangkan

skor terendah berada pada indikator kemampuan menutup kegiatan pembelajaran dengan persentase sebesar 85,71%.

c. Penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian

Berikut akan disajikan data aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian dari variabel kompensasi non finansial.

Tabel 18. Hasil Kategori Aspek Penilaian dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian

No	Indikator	Rekapitulasi Aspek Penilaian dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian	
		Skor	Kategori
1	Memberikan tes atau ulangan akhir pokok bahasan	94,05%	Sangat baik
2	Memberikan penilaian hasil belajar	86,90%	Sangat baik
3	Memeriksa hasil tugas atau tes siswa	97,82%	Sangat baik
4	Mengolah dan menginformasikan hasil penilaian	93,65%	Sangat baik
5	Melaksanakan program perbaikan	91,27%	Sangat baik
6	Melaksanakan program pengayaan	84,52%	Sangat baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>92,30%</b>	<b>Sangat baik</b>

Hasil pengukuran sebagaimana terdapat dalam tabel 18 di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

Indikator memberikan tes atau ulangan akhir pokok bahasan berada dalam kategori “sangat baik”, ditunjukkan dengan jumlah persentase sebesar 94,05%, hal ini menunjukkan guru selalu memberikan tes setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi. Selain itu, kemampuan guru dalam memberikan penilaian hasil belajar tergolong dalam kategori “sangat baik”, dengan jumlah persentase sebesar 86,90%. Artinya bahwa guru selalu melakukan penilaian selama proses pembelajaran sedang berlangsung. Guru dalam memeriksa hasil tugas atau tes siswa memiliki jumlah presentase sebesar 97,82% dan masuk ke dalam kategori “sangat baik”, dengan kata lain bahwa guru

selalu memeriksa hasil tes siswa atau member skor test hasil belajar siswa secara objektif. Indikator mengolah dan menginformasikan hasil penilaian, termasuk ke dalam kategori “sangat baik”, dengan jumlah persentase sebesar 93,65%. Indikator guru dalam melaksanakan program perbaikan berada dalam kategori “sangat baik”, didapat dari persentase sebesar 91,27%. Guru selalu melakukan perbaikan siswa yang hasil evaluasinya dibawah KKM. Kemudian kemampuan guru dalam melaksanakan program pengayaan memiliki persentase sebesar 84,52% dan termasuk ke dalam kategori “sangat baik”. Dalam hal ini, guru selalu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata atau KKM.

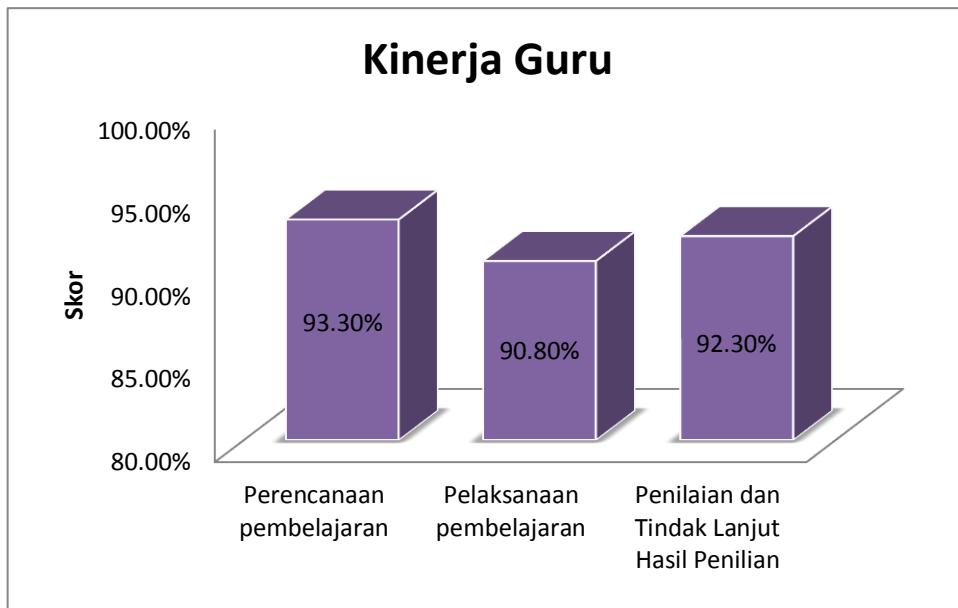
Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan secara keseluruhan aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian berada dalam kategori “sangat baik”, didapat dari rata-rata persentase sebesar 92,3%, dengan skor terbesar berada pada indikator memeriksa hasil tugas atau tes siswa yaitu sebesar 97,82%, sedangkan skor terendah berada pada indikator melaksanakan program pengayaan yaitu sebesar 84,52%

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, maka kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul dapat disimpulkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 19. Kinerja Guru

No	Sub Variabel	Skor	Kategori
1	Perencanaan pembelajaran	93,30%	Sangat Baik
2	Pelaksanaan pembelajaran	90,80%	Sangat Baik
3	Penilaian dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian	92,30%	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>92,13%</b>	<b>Sangat Baik</b>

Mengacu pada data yang terdapat dalam tabel 19 di atas, maka dapat dibuat diagram sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Rata-Rata Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 19 dan diagram gambar 4 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul termasuk dalam kategori “sangat baik” yaitu sebesar 92,13%, yang meliputi aspek perencanaan pembelajaran sebesar 93,3%, pelaksanaan pembelajaran 90,8% dan aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian sebesar 92,3%. Dari ketiga aspek tersebut, aspek yang memperoleh skor tertinggi adalah aspek perencanaan pembelajaran.

### C. Pengujian Prasyarat Analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi. Untuk itu, perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang berupa uji normalitas sebaran, dan uji linearitas.

## 1. Uji Normalitas Sebaran

Salah satu syarat untuk menganalisis data adalah dengan melakukan uji normalitas sebaran. Uji normalitas sebaran dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar  $\alpha = 0,05$  dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : berdistribusi normal

$H_a$  : tidak berdistribusi normal

Jika  $\text{sig} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $\text{sig} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak

Berikut adalah hasil perhitungan untuk semua variabel yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas Sebaran

		kompensasi non finansial	kinerja guru
N		63	63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46.51	124.79
	Std. Deviation	7.121	7.090
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.068
	Positive	.123	.068
	Negative	-.130	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.035	.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.234	.933

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi non finansial dan kinerja guru secara berturut-turut adalah 0,234 dan 0,933, hal ini berarti, kedua variabel berdistribusi normal sebab

keduanya memiliki nilai lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran kedua variabel penelitian ini adalah normal, sehingga dinyatakan mempunyai asumsi normalitas dan memenuhi syarat agar dapat dianalisis lebih lanjut.

## 2. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji F yang digunakan untuk memprediksi model. Kriteria yang digunakan untuk menguji linearitas adalah jika nilai signifikan  $> \alpha (0,05)$  maka dapat disimpulkan antara pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru terjadi korelasi yang linear. Atau dapat menggunakan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, yaitu apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka terjadi korelasi yang linear.

Tabel 21. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kompensasi non finansial	Between Groups	(Combined)	1980.143	20	99.007	3.660	.000
		Linearity	1206.573	1	1206.573	44.602	.000
		Deviation from Linearity	773.570	19	40.714	1.505	.134
	Within Groups		1136.175	42	27.052		
	Total		3116.317	62			

Berdasarkan tabel 21 di atas, terlihat bahwa nilai sig korelasi antara pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru sebesar 0,134. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan  $> 0,05 (0,134 > 0,05)$ , maka dapat

disimpulkan bahwa korelasi antara pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja guru adalah linear.

#### D. Pengujian Hipotesis Statistik

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ( $H_a$ ) berbunyi pemberian kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul. Kemudian untuk keperluan pengujian hipotesis statistik, maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang berbunyi pemberian kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul harus ditolak dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 22. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Koefisien Regresi	R	$R^2$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
a = 95,981	0,622	0,387	6,208	1,67	0.000
b = 0,620					

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan t hitung pada tabel 22 di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,208. Untuk menguji apakah nilai signifikan, maka dikonsultasikan dengan harga  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dengan db pembilang 1 dan db penyebut 61 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  adalah 1,67. Hasil konsultasi menunjukkan bahwa harga  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,208 > 1,67$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul ditolak. Hal ini berarti hipotesis

penelitian (Ha) diterima, yaitu pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,622 yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial dengan kinerja terdapat hubungan yang cukup kuat. Angka positif pada koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa antara variabel pemberian kompensasi non finansial (X) dengan kinerja guru (Y) memiliki korelasi yang positif. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi non finansial maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari  $R^2$  yang terlihat pada tabel di atas.  $R^2$  sebesar 0,387 berarti bahwa variabel pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan 61,3% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel terikat, bila nilai variabel bebas dimanipulasi atau diubah-ubah, maka ditentukan dengan persamaan regresi. Bentuk persamaan regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel kinerja guru (Y) bila nilai variabel pemberian kompensasi non finansial (X) dimanipulasi adalah  $Y = a + bX$ . Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, maka persamaan regresinya adalah  $Y = 95,981 + 0,62X$ . koefisien regresi sebesar 0,62 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor atau nilai pemberian kompensasi non finansial dapat meningkatkan nilai atau skor kinerja guru sebesar 0,62 pada konstanta 95,981. Berarti konstanta sebesar 95,981

menunjukkan bahwa apabila skor variabel pemberian kompensasi non finansial dianggap tidak ada (nol), maka skor kinerja guru nilainya sebesar 95,981.

## **E. Pembahasan**

### **1. Pemberian Kompensasi Non Finansial**

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja, hal itu dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi, oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para guru akan termotivasi mencapai tujuan organisasi, namun bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerjapun akan menurun. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (Karsono, 2005: 21) bahwa seseorang akan mengeluarkan upaya-upaya yang tinggi untuk mencapai kinerja apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai dengan pengharapannya, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tujuan-tujuan pribadi individu.

Dimensi pemberian kompensasi non finansial dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepuasan yang diterima seseorang dari lingkungan pekerjaan, baik secara psikologis maupun fisik. Indikator penelitian ini meliputi (1) promosi, (2) pengembangan diri (DIKLAT), dan (3) lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa skor pemberian kompensasi non finansial termasuk dalam kategori “baik” yaitu sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) 78,17% dan aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. Secara

singkat, hasil penelitian untuk tiap-tiap sub komponen dalam pemberian kompensasi non finansial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Skor untuk kompensasi non finansial pada aspek promosi adalah sebesar 77,06% dan berada pada kategori “baik”, yang artinya bahwa guru merasa puas dengan sistem promosi yang ada dalam sekolah. Kemudian dari sistem promosi tersebut, komponen yang memiliki skor tertinggi adalah pada indikator kesempatan promosi bagi guru, dengan jumlah skor sebesar 79,96%, sedangkan untuk skor terendah berada pada indikator ketepatan waktu promosi, dengan jumlah skor sebesar 79,96%. Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, kesempatan promosi merupakan indikator yang memiliki skor paling tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kesempatan promosi dilakukan dengan baik, artinya semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk promosi, namun promosi lebih ditujukan kepada guru-guru yang memiliki prestasi tinggi, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein (Lyla Pamikat, 2011) bahwa seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Adapun beberapa dasar atau pedoman yang digunakan pimpinan dalam mempromosikan pegawainya, yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian dalam bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatifitas pegawai. Dalam aspek promosi hal yang harus ditingkatkan adalah dalam indikator ketepatan waktu promosi yang artinya bahwa guru masih merasa bahwa

pelaksanaan kegiatan promosi masih belum dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

Skor untuk kompensasi non finansial pada aspek pengembangan diri (DIKLAT) adalah sebesar 78,17% dan berada pada kategori “baik”, yang artinya bahwa guru merasa puas dengan program pengembangan diri (DIKLAT) yang ada dalam sekolah. Kemudian dari sistem pengembangan diri (DIKLAT) tersebut, komponen yang memiliki skor tertinggi adalah pada indikator manfaat DIKLAT, dengan jumlah skor sebesar 82,94% sedangkan skor terendah berada pada indikator perencanaan DIKLAT dengan jumlah skor 73,02%. DIKLAT merupakan salah satu upaya peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta kepribadian pegawai sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diinterpretasikan bahwa guru telah merasa puas dengan DIKLAT yang pernah diikutinya, karena memberikan berbagai manfaat, baik berupa peningkatan pengetahuan, kemampuan, serta sikap, sehingga dapat dipergunakannya untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini menunjukkan bahwa DIKLAT yang pernah diikuti guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul berhasil karena guru-guru mengalami proses transformasi, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (Fauziah, 2004: 26) bahwa DIKLAT dinyatakan berhasil bila terjadi proses transformasi yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Dalam aspek DIKLAT hal yang perlu ditingkatkan adalah dalam hal perencanaan DIKLAT, dimana indikator ini merupakan yang terendah dibandingkan dengan

indikator yang lain. Perencanaan dalam hal ini merupakan dasar dari setiap pelaksanaan kegiatan, untuk itulah perencanaan yang baik perlu dilakukan untuk keberhasilan kegiatan DIKLAT. Beberapa hal diantaranya yang perlu direncanakan dalam pelaksanaan DIKLAT adalah waktu pelaksanaan dan sasaran DIKLAT. Hal ini berarti bahwa DIKLAT diadakan pada waktu yang tepat, tidak pada saat guru-guru sedang memiliki banyak tugas yang harus segera dikerjakan, serta DIKLAT harus sesuai sasaran, yang berarti bahwa peserta DIKLAT haruslah tepat dengan tujuan DIKLAT yang hendak dicapai. Penentuan waktu dan sasaran DIKLAT inilah yang menjadi kesulitan dalam merencanakan DIKLAT, hal ini dikarenakan hampir setiap hari guru memiliki banyak tugas yang sulit untuk ditinggalkan, sehingga terkadang waktu pelaksanaan DIKLAT bersamaan dengan waktu pengeroaan tugas guru, serta kesibukan guru tersebut membuat sekolah mengikutsertakan guru yang tidak sesuai dengan tujuan DIKLAT untuk mengikuti DIKLAT yang diadakan, hanya agar ada perwakilan dari sekolah. Dengan demikian perencanaan DIKLAT perlu ditingkatkan kembali, agar pelaksanaan DIKLAT dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Skor untuk kompensasi non finansial pada aspek lingkungan kerja adalah sebesar 77,25% dan berada pada kategori “baik”, yang artinya bahwa guru merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dalam sekolah. Kemudian dari aspek lingkungan kerja tersebut, komponen yang memiliki skor tertinggi adalah pada indikator kenyamanan tempat kerja, dengan jumlah skor sebesar 81,74% sedangkan skor terendah berada pada indikator kondusifitas suasana kerja dengan

skor persentase sebesar 73,41%. Lingkungan kerja dalam setiap organisasi mempunyai peranan yang penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (Leonard, 2008) bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya ”. Menurut Neuner dan Kallaus (Leonard, 2008) lingkungan kerja tergolong menjadi empat, yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembaban, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya), lebih lanjut Leonard (2008) mengemukakan bahwa cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja. Ruangan kerja yang redup membuat karyawan kurang bergairah untuk bekerja, sehingga kinerjanya akan menurun. Berbeda apabila lingkungan kerja cukup terang, kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Demikian pula halnya dengan suhu, suhu yang terlalu ekstrim (terlalu panas atau terlalu dingin) juga akan menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa lingkungan kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul baik dalam ruang guru maupun ruang belajar siswa tergolong cukup nyaman, hal ini dilihat dari warna cat ruangan yang tidak begitu mencolok dan tidak begitu redup, terdapat ventilasi udara, memiliki penerangan yang cukup, serta ruangan yang terlihat bersih dan rapi. Sementara itu

selain kenyamanan lingkungan kerja, fasilitas, dukungan kerja dari para guru dan kondusifitas suasana kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Untuk kondusifitas suasana kerja berada dalam kategori yang paling rendah dibandingkan dengan kategori yang lain, hal ini terlihat dari pengamatan peneliti saat melakukan penelitian bahwa terdapat guru yang terlihat tidak akrab dengan guru yang lain, yang tentu saja hal ini akan mengganggu kondusifitas suasana kerja dari guru itu sendiri.

Menurut PERMENDIKNAS No 24 Tahun 2007, menyatakan bahwa sebuah SMP/ MTs sekurang-kurangnya memiliki sarana- prasarana sebagai berikut: (1) ruang kelas, (2) ruang perpustakaan, (3) ruang laboratorium IPA, (4) ruang pimpinan, (5) ruang guru, (6) ruang tata usaha, (7) tempat beribadah, (8) ruang konseling, (9) ruang UKS, (10) ruang organisasi kesiswaan, (11) jamban, (12) gudang, (13) ruang sirkulasi, (14) tempat bermain/ berolahraga. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa, sarana-prasarana yang ditentukan dalam PERMENDIKNAS tersebut, telah tersedia di SMP Negeri se Kecamatan Bantul, sehingga dapat dikemukakan bahwa sarana-prasarana/ fasilitas yang dimiliki oleh SMP Negeri se Kecamatan Bantul telah mencukupi standar minimal, bahkan hasil pengamatan peneliti menemukan beberapa fasilitas penunjang kinerja guru lainnya yang dimiliki oleh SMP Negeri se Kecamatan Bantul, seperti laptop/ komputer untuk para guru, mesin *scanner*, mesin cetak/ *printer*, mesin ketik, akses internet serta beberapa laboratorium penunjang lainnya tersedia di SMP Negeri se Kecamatan Bantul. Dengan demikian maka dapat dikemukakan

bahwa lingkungan kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul tergolong nyaman.

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial yang diterima guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul tergolong cukup memadai, baik dari komponen promosi, DIKLAT, maupun lingkungan kerja.

## **2. Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul**

Pada institusi pendidikan, peran penting selain diemban oleh kepala sekolah, juga dipegang oleh seorang guru. Peran kepala sekolah lebih berfungsi dalam hal manajerial, sedangkan peran guru lebih mendominasi tentang aspek pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian dan tindak lanjut hasil pembelajaran. Pada penelitian ini kinerja guru dinilai berdasarkan ketiga tahapan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebesar 92,13%, hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru sangat baik. Berikut ini akan dibahas mengenai kinerja guru, mulai dari aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga pada penilaian dan tindak lanjut hasil pembelajaran.

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran. Fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, sehingga proses belajar mengajar akan terkonsep dengan baik, efektif dan efisien. Seorang

guru dituntut untuk dapat merumuskan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, pemilihan media/ alat pembelajaran, skenario/ kegiatan pembelajaran, pemilihan sumber belajar, dan penilaian hasil belajar. Keahlian serta pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru akan dapat membuat perencanaan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari peserta didik, sehingga perencanaan yang sesuai akan menentukan keberhasilan dari pembelajaran. Keahlian guru pada tahap ini perlu adanya kemampuan merumuskan tujuan pembelajaran dan dituntut untuk tepat, sedangkan pengalaman guru dapat ditinjau dari masa kerja seorang guru dan juga jam kerja yang telah dilakukan oleh guru.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa tahap perencanaan pembelajaran berada pada kategori “sangat baik” yaitu dengan jumlah skor sebesar 93,3%. Kemudian dari aspek perencanaan pembelajaran tersebut, komponen yang memiliki skor tertinggi adalah pada indikator pemilihan sumber belajar, dengan jumlah skor sebesar 95,63%. Perencanaan pembelajaran biasanya dituangkan oleh guru dalam bentuk RPP maupun silabus.

Hasil pencermatan dokumen yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu silabus yang disusun oleh guru, diketahui bahwa silabus yang disusun oleh guru berisi informasi mengenai hal-hal yang direncanakan oleh guru, untuk diterapkan dalam proses pembelajaran, seperti (1) kompetensi yang harus dicapai siswa), (2) materi pokok yang perlu dibahas dan dipelajari peserta didik untuk mencapai standar isi, (3) kegiatan pembelajaran yang seharusnya diskenariokan oleh guru sehingga peserta didik mampu berinteraksi dengan objek belajar, (4) indikator yang harus ditentukan untuk mencapai Standar Isi, (5) bagaimanakah cara

mengetahui ketercapaian kompetensi siswa berdasarkan indikator sebagai acuan dalam menentukan jenis dan aspek yang akan dinilai, (6) berapa lama waktu yang diperlukan untuk mencapai standar isi tertentu, serta (7) sumber belajar apa sajakah yang dapat diberdayakan untuk mencapai standar isi tertentu.

Dari uraian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul telah menyusun perencanaan pembelajaran dalam bentuk silabus, yang salah satu didalamnya berisi tentang pemilihan sumber belajar. Sumber belajar merupakan segala sesuatu yang diperlukan dalam proses pembelajaran, yang dapat berupa buku teks, media cetak, media elektronika, narasumber, lingkungan alam sekitar, dan sebagainya. Pemilihan sumber belajar merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan pembelajaran, karena dengan pemilihan sumber belajar yang tepat akan mampu memberikan rangsangan kepada siswa untuk belajar dan mempercepat pemahaman dan penguasaan bidang ilmu yang dipelajari, oleh karenanya guru perlu menentukan sumber belajar yang tepat bagi siswa.

Sementara itu dari aspek perencanaan pembelajaran, komponen dengan skor terendah adalah pada indikator kemampuan menilai hasil belajar yaitu dengan perolehan skor 90,48%. Penilaian merupakan kegiatan menentukan suatu objek, seperti baik-buruk, efektif-tidak efektif, berhasil-tidak berhasil, dan semacamnya sesuai dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditetapkan sebelumnya (Kunandar, 2007: 379). Dari pengertian tersebut, maka seorang guru harus mampu menentukan sejauh mana keberhasilan siswanya dalam mengikuti pembelajaran. Sebagaimana diungkapkan oleh Wahjousumidjo (2005: 124) bahwa

guru tidak hanya bertugas mentransfer ilmu kepada siswanya, melainkan juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitu mental, moral, fisik dan artistik kepada peserta didiknya, oleh karenanya dalam penilaian hasil belajar, tidak hanya keberhasilan siswa dalam penguasaan materi saja yang dinilai, namun sikap dan moral juga diikutsertakan dalam menentukan keberhasilan siswa dalam pembelajaran. Kunandar (2007: 383) mengemukakan bahwa penilaian mencakup tes tertulis mengenai materi yang telah diajarkan, penilaian hasil kerja/karya siswa, penilaian produk/tugas yang dikerjakan siswa, penilaian unjuk rasa/kinerja dan sikap siswa dalam mengikuti pembelajaran, dengan demikian banyak aspek yang harus diamati guru sebelum menentukan nilai seorang siswa. Sementara itu penilaian harus didasarkan pada kriteria atau tolak ukur yang telah dibuat sebelumnya, untuk tes materi yang telah diajarkan, penilaian karya dan tugas yang dikerjakan siswa, seorang guru dapat menyusun kriteria yang sesuai, namun untuk penilaian sikap dan kinerja siswa, setiap guru memiliki persepsi masing-masing, dan hal inilah yang menyebabkan guru kesulitan dalam melakukan penilaian siswa.

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan membuka pelajaran, menguasai materi pelajaran, interaksi pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, dan kemampuan menutup pembelajaran. Apabila pada tahap perencanaan dituntut untuk dapat merumuskan pembelajaran, maka pada tahap ini seorang guru dituntut untuk dapat mengaplikasikan hal-hal yang telah direncanakan, sehingga pelaksanaan pembelajaran yang ideal adalah yang sesuai dengan yang direncanakan. Namun

terkadang dalam pelaksanaan melenceng dari perencanaan dikarenakan hal-hal di luar teknis. Untuk itulah kebijaksanaan dan pengalaman guru sangat berperan sehingga proses pembelajaran tidak jauh melenceng dari apa yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tahap pelaksanaan pembelajaran berada dalam kategori “sangat baik” dengan jumlah skor sebesar 90,8%. Kemudian dari aspek pelaksanaan pembelajaran tersebut, komponen yang memiliki skor tertinggi adalah pada indikator penguasaan bahan belajar (materi pembelajaran), dengan jumlah skor sebesar 94,94%. Dalam pengamatan peneliti beberapa guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul senantiasa membawa silabus yang disusunya sebagai pedoman ketika mengajar di kelas, hal ini digunakan guru sebagai pedoman ketika mengajar. Mendukung hal tersebut hasil pengamatan peneliti pun juga menunjukkan bahwa kegiatan guru dalam mengajar di kelas hampir sama dengan yang telah direncanakannya dalam silabus, yaitu guru memanfaatkan alat peraga, menggunakan strategi, metode, serta pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang diajarkan. Tahapan pelaksanaan pembelajaran pun juga dilakukan oleh beberapa guru dengan baik dan runtut, seperti guru melakukan pembukaan dalam mengajar dengan berdoa, guru mengulang materi yang telah diajarkan sebelumnya, guru memberikan materi ajar yang baru kepada siswa dengan jelas, guru melakukan interaksi dengan siswa, guru melakukan evaluasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada siswa, serta guru menutup pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah melaksanakan pembelajaran dengan baik.

Sementara itu pada aspek pelaksanaan pembelajaran, komponen dengan skor terendah adalah pada indikator kemampuan menutup kegiatan pembelajaran yaitu sebesar 85,71%. Menutup kegiatan pembelajaran mencakup beberapa tahapan, seperti menyimpulkan atau mengungkapkan hasil pembelajaran yang telah dilakukan, menjelaskan kembali pelajaran yang dirasa sulit oleh siswa, melakukan penilaian, melaksanakan tindak lanjut pembelajaran dengan memberikan tugas/ pekerjaan rumah kepada siswa, mengemukakan materi yang akan diajarkan pada pertemuan selanjutnya, serta menutup pembelajaran dengan berdo'a. Tahapan menutup pembelajaran tergolong banyak, oleh karena guru sering kali terpusat pada kegiatan inti pembelajaran yaitu menyampaikan materi serta melakukan interaksi dengan siswa, sehingga waktu yang tersedia tidak mencukupi untuk melakukan kegiatan menutup pembelajaran dengan optimal, guru biasanya hanya menyimpulkan materi yang telah diajarkan secara singkat dan menutup kegiatan pembelajaran dengan do'a. Dengan demikian, guru harus mampu membagi waktu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, agar semua tahapan pelaksanaan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik.

Tahap selanjutnya yang harus dikuasai oleh guru adalah tentang penilaian hasil belajar dan tindak lanjut hasil penilaian. Tahap penilaian merupakan tahap yang paling sulit karena pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap siswa berdasarkan hasil tes dan tugas-tugas yang diberikan selama proses pelaksanaan pembelajaran. Setelah tahap penilaian, seorang guru juga harus dapat melakukan analisis hasil penilaian untuk menentukan tindak lanjut dari hasil penilaian tersebut. Hasil penilaian dapat

digunakan sebagai bahan evaluasi guru untuk perbaikan di waktu yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tahap penilaian hasil belajar dan tindak lanjut hasil penilaian berada pada kategori “sangat baik” yaitu sebesar 92,3%. Kemudian dari aspek pelaksanaan pembelajaran tersebut, komponen yang memiliki skor tertinggi adalah pada indikator memeriksa hasil tugas atau tes siswa, dengan jumlah skor sebesar 97,82%. Tes atau ulangan merupakan salah satu cara guru dalam menilai pembelajaran siswa. Sebagai bagian dari proses penilaian, tes atau ulangan yang dilaksanakan harus sesuai dengan prosedur atau tahapan yang tepat, agar hasil dari ulangan/ ujian siswa bisa menjadi pedoman penilaian dan tindak lanjut bagi guru, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh B. Bremaniwati dan Setiawan (2011: 11) bahwa dalam pelaksanaan ulangan sebagai bentuk penilaian guru terhadap pembelajaran siswa, harus melalui beberapa tahapan diantaranya (1) menentukan kompetensi dasar yang ingin dicapai, (2) merumuskan indikator soal, yang berdasarkan indikator pencapaian kompetensi belajar yang telah disusun dalam silabus pembelajaran, (3) menyusun kisi-kisi (*blue print*) soal ulangan, (4) mengembangkan butir-butir soal ulangan, (5) melakukan telaah/ koreksi soal yang akan digunakan, baik dari segi bahasa soal maupun substansi soal, (6) menyusun perangkat soal sebagai instrumen ulangan, (7) mengujikan soal kepada siswa, serta tahap akhir (8) memeriksa hasil ulangan yang telah dikerjakan siswa.

Penelitian ini dilakukan ketika menjelang ujian mid semester, sehingga peneliti dapat mengamati bahwa beberapa guru menyusun butir-butir soal ulangan mengenai materi yang telah diajarkan, untuk selanjutnya diujikan kepada siswa,

hal ini menunjukkan bahwa guru melakukan penilaian pembelajaran siswa. Mendukung hasil pengamatan tersebut, peneliti juga melakukan pencermatan dokumen pada butir-butir soal yang pernah disusun oleh beberapa guru, yang diketahui bahwa butir-butir soal yang disusun guru berbentuk pilihan ganda, uraian singkat maupun *essay*, materi yang dijadikan ulangan pun disesuaikan dengan materi yang telah diajarkan. Guru juga menyusun lembar jawaban, sebagai pedoman dalam mengoreksi atau memeriksa hasil tes siswa, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dalam studi dokumentasi peneliti, juga diketahui bahwa guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul memiliki daftar nilai siswa, yang di dalamnya memuat tentang nilai-nilai hasil ulangan siswa, hal ini digunakan guru sebagai pedoman untuk melakukan evaluasi dan tindak lanjut. Dengan demikian maka dapat dikemukakan bahwa guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul melakukan penilaian pembelajaran siswa.

Sementara itu pada aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian, komponen dengan skor terendah adalah pada indikator melakukan program pengayaan yaitu sebesar 84,52%. Program pengayaan adalah program pembelajaran yang diberikan kepada siswa yang belajar lebih cepat (Kunandar, 2007: 240). Guru yang juga sebagai fasilitator, harus mampu memfasilitasi siswa yang kondisinya mampu belajar lebih cepat dibandingkan siswa-siswa yang lain. Menurut Kunandar (2007: 240), terdapat 2 model dalam melaksanakan program pengayaan yaitu: (1) siswa yang berkemampuan belajar lebih cepat diberikan kesempatan untuk memberikan pelajaran tambahan kepada siswa yang lambat dalam belajar (*mentoring* dan *tutoring*), (2) melaksanakan program pembelajaran

yang memberikan suatu proyek khusus yang dapat dilakukan dalam kurikulum ekstrakurikuler, dan dipresentasikan di depan rekan-rekannya. Untuk model pertama, tidak semua siswa yang belajar lebih cepat bersedia dan mampu melakukan *mentoring* dan *tutoring* kepada siswa yang belajarnya lambat, serta tidak semua siswa yang belajarnya lambat mampu menyerap materi yang diajarkan oleh siswa lain yang cepat dalam belajarnya. Sementara untuk model kedua, setiap siswa memiliki kemampuan belajar cepat pada objek yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, sehingga apabila dibuat program pembelajaran khusus untuk siswa yang belajar cepat, maka akan banyak program –program pembelajaran khusus yang perlu diadakan sesuai dengan masing-masing keunggulan siswa. Dengan demikian, hal ini yang menyulitkan guru dalam melaksanakan program pengayaan, sehingga rendahnya skor dalam indikator pelaksanaan program pengayaan dapat disebabkan oleh kemampuan guru dalam memilih dan menerapkan model program pengayaan.

Berdasarkan uraian-uraian dari ketiga tahapan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul tergolong sangat baik yaitu sebesar 92,13%.

### **3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul**

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima, yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se

Kecamatan Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi yang lebih kecil dari pada taraf signifikansi, yaitu  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $6,208 > 1,67$ .

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul yang dibuktikan secara statistik dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas pemberian kompensasi non finansial akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Pemberian kompensasi non finansial mempunyai sumbangsih efektif terhadap kinerja guru sebesar 0,387, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan 61,3% yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial yang diterima guru-guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul dapat memenuhi harapan sesuai dengan tujuan-tujuan pribadinya, sehingga mampu memotivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, kompensasi non finansial yang diberikan kepada guru adalah kesempatan promosi, pengembangan diri (DIKLAT), serta lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, guru memperoleh kesempatan promosi yang baik, hal ini menunjukkan bahwa setiap guru SMP Negeri di Kecamatan Bantul memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi. Dalam aspek DIKLAT, guru merasa bahwa dalam kegiatan DIKLAT telah bermanfaat khususnya dalam peningkatan kemampuan pelaksanaan pembelajaran. Sementara itu lingkungan kerja guru sudah tergolong nyaman, hal ini terlihat dari

kondisi ruang belajar yang menurut guru telah mampu untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran produktif, serta guru mendapatkan berbagai fasilitas dalam menunjang pekerjaannya. Pemberian kompensasi non finansial yang dirasa telah memuaskan guru tersebut, memberikan dampak pada kinerja guru yang tinggi. Kinerja guru tinggi terlihat dari kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta melakukan penilaian dan tindak lanjut hasil belajar siswa. Dengan demikian pemberian kompensasi non finasial yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga dapat memperkuat teori harapan dari *Vector Vroom* yang pada dasarnya kekuatan kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan. Seorang akan mengeluarkan upaya-upaya tingkat tinggi untuk mencapai kinerjanya, apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi, diperoleh kompensasi sesuai dengan yang diharapkannya.

## F. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian tentang pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul ini, data yang diperoleh walaupun secara akademik dapat dipertanggung jawabkan karena telah mempertimbangkan persyaratan pengumpulan data secara ilmiah, namun data yang diperoleh masih kurang mendalam. Informasi yang didapat kebanyakan menggunakan angket tertutup, sehingga informasi yang diperoleh masih terbatas,

oleh sebab itu dalam penelitian ini sebenarnya perlu dilengkapi dengan metode wawancara secara mendalam untuk lebih mengungkap data yang lebih spesifik.

## **BAB V** **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi non finansial di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori baik, yaitu dengan skor persentase sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) sebesar 78,17%, serta aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. Dalam aspek promosi, dengan skor tertinggi adalah pada indikator kesempatan promosi bagi guru, yaitu sebesar 79,96%, kemudian dalam aspek pengembangan diri (DIKLAT), dengan skor tertinggi adalah pada indikator manfaat diklat, yaitu sebesar 82,94%. Dalam aspek lingkungan kerja, skor tertinggi adalah pada indikator kenyamanan tempat kerja, yaitu sebesar 81,75%.
2. Kinerja Guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, yaitu dengan skor persentase sebesar 92,13%, yang meliputi aspek perencanaan pembelajaran sebesar 93,3%, aspek pelaksanaan pembelajaran sebesar 90,8%, dan aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian sebesar 92,3%. Dalam aspek perencanaan pembelajaran, dengan skor tertinggi adalah pada indikator pemilihan sumber belajar, yaitu sebesar 95,63%. Kemudian dalam aspek pelaksanaan pembelajaran, dengan skor tertinggi adalah pada indikator penguasaan bahan belajar (materi ajar) yaitu sebesar 94,94%. Dalam aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian,

dengan skor tertinggi terdapat pada indikator memeriksa hasil tugas atau tes siswa yaitu sebesar 97,82%.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul. Hal ini ditunjukkan oleh harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf kesalahan sebesar 5% yaitu  $6,208 > 1,67$  dengan n=63, dengan harga R sebesar 0,622 dan  $R^2$  sebesar 0,387, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar pemberian kompensasi non finansial maka akan tinggi pula kinerja guru yang akan dicapai.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan sebagai lembaga yang memayungi sekolah-sekolah yang berada di bawahnya, hendaknya lebih memberikan fasilitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang lebih terencana dengan baik. Dinas Pendidikan sebaiknya menyusun perencanaan yang lebih tepat pada saat akan mengadakan DIKLAT untuk guru, terlebih pada perencanaan waktu pelaksanaannya.

2. Bagi Kepala sekolah sebagai pimpinan guru di sekolah, hendaknya memperhatikan pemberian kompensasi non finansial yang diberikan kepada guru, agar dapat tepat guna bagi peningkatan kinerja guru.
3. Bagi guru, harus mampu mempertanggung jawabkan kompensasi non finansial yang telah diterimanya, dengan meningkatkan kinerjanya, baik dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi dan menindaklanjuti hasil evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (1995). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anas Sudjono. (2009). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- B. Bremaniwati dan Setiawan. (2011). *Analisis Hasil Ulangan Matematika dan Tindak Lanjutnya untuk SMP*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- B. Suryosubroto. (2005). *Manajemen Training*. Yogyakarta: UNY.
- Bambang Setiaji. (2006). *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Bolla, John J. (1983). *APKG Panduan Umum*. Terjemahan: DEPDIKBUD. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Desa. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Diakses dari <http://pgri-lebak.org/berita/95-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru.html>. Tanggal 13 November 2012.
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi. (2001). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa.
- Fauziah. (2004). Persepsi Pegawai tentang Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. *Skripsi*. Universitas Negeri Makasar.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Henry Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Herawan dan Hartini. (2009). *Manajemen Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Afabeta.
- Husein Umar. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karsono. (2005). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi dan Industri. *Jurnal PTM volume 5*. Nomor 1. Hlm. 19-24.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Leonard. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Matematika di Sekolah Imanuel Pondok Melati*. Diakses dari <http://id.scribd.com/doc/60779729/PKINERJAGURUMATEMATIKAdi SEKOLAHIMANUELPONDOKMELATI>. Tanggal 10 Oktober 2012.
- Lyla Pamikat. (2011). *Promosi, Demosi, dan Mutasi Pegawai*. Diakses dari <http://nenglyla.wordpress.com/2011/12/17/promosi-demosi-dan-mutasi-pegawai/>. Tanggal 15 Oktober 2012.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martinis Yamin. (2008). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Marzuki. (2008). Pengaruh Pemberian Insentif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP PGRI Kalimulya Depok. *Skripsi*. STIM Hidayatulloh.
- Mathis dan Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- MENDIKNAS. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah (SMA/MA)*. Jakarta: KEMENDIKNAS.

- Moh. Pabundu Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moh. Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah,Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY.
- Muhamad Ali. (2012). *Buku Panduan Sertifikasi Guru PLPG Tahun 2012*. Diakses dari. <http://muhamadalisaifudin.blogspot.com/2012/05/buku-panduan-sertifikasi-guru-plpg.html>. Tanggal 28 Juni 2012
- Muhibbin Syah. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noeng Muhamdjir. (1999). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nina Irmawati. (2009). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Pamulang Tangerang. *Thesis*. AP-UPI.
- Oemar Hamalik. (2002). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riggio. (2003). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. New Jersey: NJ Prentice Hall.
- Rizky Kesuma Rahman. (2009). Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bandung. *Thesis*. AP-UPI.
- Ronny Kountur. (2004). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sardiman. (1994). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sastradipoera. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operasional*. Bandung: Kappa-Sigma.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Shaftani. (2010). Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru. *Thesis*. AP-UPI.
- Singgih Santoso. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukardi. (2001). *Guru Powerfull Guru Masa Depan*. Bandung: Kholbu.
- Sutrisno Hadi. (2000). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tim Penyusun. (2010). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen*. Diakses dari <http://advokatrgsmitra.com/>. Tanggal 24 Januari 2012.
- (2010). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Diakses dari <http://advokatrgsmitra.com/>. Tanggal 24 Januari 2012.
- Tulus Winarsunu. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Uzer Usman. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rodyakarya.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu Guru SMP

Di

Bantul

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir guna menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), maka kami akan mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul.**

Untuk maksud tersebut, kami mohon bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu mengisi angket yang telah tersedia pada lembar berikut. Mohon Bapak/ Ibu Guru berkenan memberikan jawaban seobjektif mungkin sesuai dengan kondisi yang ada. Kerahasiaan jawaban dari Bapak/ Ibu Guru kami jamin dan tidak akan mempengaruhi penilaian dalam tugas Bapak/ Ibu, serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas bantuan Bapak/ Ibu saya ucapkan banyak terima kasih, mohon maaf bila ada hal-hal yang tidak berkenan.

Yogyakarta, September 2012

Peneliti

**Dhendhi Bagus P.**

NIM. 08101241019

## Angket/ Kuesioner Kinerja Guru

Keterangan: SL : Selalu  
 S : Sering  
 JS : Jarang sekali  
 TP : Tidak pernah

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SL	S	JS	TP
	<b>Perencanaan pembelajaran</b>				
1	Bapak/ Ibu menjelaskan tujuan pembelajaran agar tidak menimbulkan penafsiran ganda bagi siswa				
2	Bapak/ Ibu melakukan pengorganisasian materi ajar (keruntutan sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu)				
3	Bapak/ Ibu memilih sumber/ media pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi dan karakteristik siswa				
4	Bapak/ Ibu memberikan penjelasan skenario pembelajaran (langkah-langkah kegiatan pembelajaran mulai dari awal, inti dan penutup)				
5	Bapak/ Ibu melakukan perincian setiap skenario pembelajaran mulai dari metode/ strategi sampai alokasi waktu				
6	Bapak/ Ibu menyesuaikan teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran				
7	Bapak/ Ibu melengkapi instrumen (soal, kunci jawaban, dan pedoman penskoran)				
	<b>Pelaksanaan</b>				
8	Bapak/ Ibu mempersiapkan siswa untuk belajar				
9	Bapak/ Ibu melakukan kegiatan apresiasi				
10	Bapak/ Ibu menjelaskan hubungan atau kaitan materi yang akan diajarkan dengan pelajaran yang lalu				
11	Bapak/ Ibu menggunakan strategi, pendekatan, dan metode mengajar				
12	Bapak/ Ibu mengaitkan materi dengan realitas kehidupan dan pengetahuan lain yang relevan				
13	Bapak/ Ibu menyampaikan materi dengan jelas				
14	Bapak/ Ibu melaksanakan pembelajaran secara runtut				
15	Bapak/ Ibu mampu mengelola kelas				
16	Bapak/ Ibu melaksanakan pembelajaran yang				

	bersifat kontekstual			
17	Bapak/ Ibu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan			
18	Bapak/ Ibu menggunakan media secara efektif dan efisien			
19	Bapak/ Ibu melibatkan siswa dalam pemanfaatan media			
20	Bapak/ Ibu menumbuhkan pertisipasi aktif siswa dalam pembelajaran			
21	Bapak/ Ibu menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar			
22	Bapak/ Ibu memantau kemajuan belajar selama proses			
23	Bapak/ Ibu melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)			
24	Bapak/ Ibu melakukan refleksi/ kesimpulan dalam setiap pertemuan			
25	Bapak/ Ibu membuat rangkuman dengan melibatkan siswa			
26	Bapak/ Ibu menginformasikan materi yang akan dipelajari pada pertemuan berikutnya			
27	Bapak/ Ibumemberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa			
	<b>Penilaian hasil belajar dan tindak lanjut</b>			
28	Bapak/ Ibu memberikan test setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi			
29	Bapak/ Ibu melakukan penilaian selama proses pembelajaran di kelas			
30	Bapak/ Ibu memeriksa hasil test siswa atau member skor test hasil belajar siswa secara objektif			
31	Bapak/ Ibumemiliki daftar hasil penilaian berdasarkan tugas-tugas dan tes yang diberikan			
32	Bapak/ Ibumampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian pembelajaran siswa			
33	Bapak/ Ibu mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya di bawah rata-rata			
34	Bapak/ Ibu mengadakan pengayaan kepada siswa yang hasil evaluasinya di atas rata-rata			
	<b>Jumlah</b>			

## **Angket/ Kuesioner Pemberian Kompensasi Non Finansial**

Keterangan: SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>			
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Terdapat pereencanaan yang baik dalam dipromosikan untuk pengembangan karir guru				
2	Dalam pengembangan karir, setiap guru diberi kesempatan yang sama				
3	Setiap guru yang berprestasi memiliki hak yang sama untuk dipromosikan di sekolah atau dinas				
4	Terdapat kesesuaian pelaksanaan promosi pengembangan karir dengan ketentuan				
5	Pengembangan karir kami telah sesuai dengan target waktu yang ditentukan yang berlaku				
6	Program pelatihan dan penataran bagi peningkatan kualitas guru di sekolah, direncanakan dengan baik				
7	Terdapat kesesuaian pelatihan dan penataran bagi peningkatan kualitas guru dengan program				
8	Terdapat kesesuaian pelatihan dan penataran guru dengan spesialisasi bidangnya				
9	Berbagai pelatihan dan penataran yang diselenggarakan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas guru				
10	Sekolah memberikan fasilitas pembelajaran di sekolah yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran.				
11	Ruang belajar di sekolah yang nyaman untuk berlangsungnya pembelajaran				
12	Fasilitas tempat kerja di sekolah yang memadai untuk peningkatan produktifitas kerja				
13	Para guru memperoleh dukungan kerja dari semua staf yang ada di sekolah secara memadai				
14	Terdapat kekompakkan pada semua guru, dan masing-masing saling memberikan bantuan				
15	Ada kebersamaan yang harmonis sesama guru di sekolah				
	<b>Jumlah</b>				

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Uji Instrumen Kompensasi Non Finansial  
dan Kinerja Guru

**DESKRIPSI NILAI HASIL UJI COBA INSTRUMEN PEMBERIAN KOMPENSASI MENURUT PERSEPSI  
GURU**

NO	NOMOR BUTIR PERTANYAAN															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	29
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	55
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	52
4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	49
5	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	29
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
7	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	3	42
8	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
9	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	43
10	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	28
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
12	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	4	43
13	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
14	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	43
15	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	51
16	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	28
17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
18	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	53
19	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	51
20	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
JUMLAH	53	66	68	55	58	70	56	58	71	53	58	59	70	64	73	931

## DESKRIPSI NILAI HASIL UJI COBA INSTRUMEN KINERJA GURU MENURUT PERSEPSI GURU

NO	NOMOR BUTIR PERTANYAAN																																TOTAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	129
2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	94	
3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	4	108
4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	89
5	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	95	
6	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	103	
7	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	109	
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
9	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	110	
10	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	82	
11	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	129	
12	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	107	
13	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	96	
14	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	97	
15	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	125	
16	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	110	
17	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	93	
18	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	130	
19	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	96	
20	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	80	
JUMLAH	64	59	61	59	47	58	59	60	59	49	59	59	61	59	47	59	59	60	59	49	58	51	60	59	47	59	51	59	48	60	57	64	49	62	53	61	47	2104	

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

**UJI VALIDITAS KINERJA GURU**  
**Correlations**

Correlations			Correlations		
		total kinerja guru			total kinerja guru
butir01	Pearson Correlation	.138	butir11	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	.561		Sig. (2-tailed)	.006
	N	20		N	20
butir02	Pearson Correlation	.688**	butir12	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.001
	N	20		N	20
butir03	Pearson Correlation	.477*	butir13	Pearson Correlation	.477*
	Sig. (2-tailed)	.034		Sig. (2-tailed)	.034
	N	20		N	20
butir04	Pearson Correlation	.688**	butir14	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.001
	N	20		N	20
butir05	Pearson Correlation	.472*	butir15	Pearson Correlation	.472*
	Sig. (2-tailed)	.036		Sig. (2-tailed)	.036
	N	20		N	20
butir06	Pearson Correlation	.685**	butir16	Pearson Correlation	-.094
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.692
	N	20		N	20
butir07	Pearson Correlation	.688**	butir17	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.001
	N	20		N	20
butir08	Pearson Correlation	.523*	butir18	Pearson Correlation	.523*
	Sig. (2-tailed)	.018		Sig. (2-tailed)	.018
	N	20		N	20
butir09	Pearson Correlation	.688**	butir19	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.001
	N	20		N	20
butir10	Pearson Correlation	.517*	butir20	Pearson Correlation	.517*
	Sig. (2-tailed)	.020		Sig. (2-tailed)	.020
	N	20		N	20

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations			Correlations		
		total kinerja guru			total kinerja guru
butir21	Pearson Correlation	.685**	butir31	Pearson Correlation	.474*
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.035
	N	20		N	20
butir22	Pearson Correlation	.465*	butir32	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.039		Sig. (2-tailed)	.003
	N	20		N	20
butir23	Pearson Correlation	.523*	butir33	Pearson Correlation	.546*
	Sig. (2-tailed)	.018		Sig. (2-tailed)	.013
	N	20		N	20
butir24	Pearson Correlation	.688**	butir34	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.000
	N	20		N	20
butir25	Pearson Correlation	.472*	butir35	Pearson Correlation	-.126
	Sig. (2-tailed)	.036		Sig. (2-tailed)	.597
	N	20		N	20
butir26	Pearson Correlation	.662**	butir36	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.000
	N	20		N	20
butir27	Pearson Correlation	.514*	butir37	Pearson Correlation	.528*
	Sig. (2-tailed)	.020		Sig. (2-tailed)	.017
	N	20		N	20
butir28	Pearson Correlation	.688**		*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).	
	Sig. (2-tailed)	.001		**. Correlation is significant at the 0.01 level	
	N	20			
butir29	Pearson Correlation	.541*			
	Sig. (2-tailed)	.014			
	N	20			
butir30	Pearson Correlation	.746**			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	20			

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kinerja guru

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid

Digunakan tingkat kepercayaan 95%

Responden = 20

$r_{tabel} (95\% ; 20) = 0,444$

<b>butir</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	keterangan	<b>butir</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	keterangan
<b>1</b>	0.138	0.444	tidak valid	<b>20</b>	0.517	0.444	valid
<b>2</b>	0.688	0.444	valid	<b>21</b>	0.685	0.444	valid
<b>3</b>	0.477	0.444	valid	<b>22</b>	0.465	0.444	valid
<b>4</b>	0.688	0.444	valid	<b>23</b>	0.523	0.444	valid
<b>5</b>	0.472	0.444	valid	<b>24</b>	0.688	0.444	valid
<b>6</b>	0.685	0.444	valid	<b>25</b>	0.472	0.444	valid
<b>7</b>	0.688	0.444	valid	<b>26</b>	0.662	0.444	valid
<b>8</b>	0.523	0.444	valid	<b>27</b>	0.514	0.444	valid
<b>9</b>	0.688	0.444	valid	<b>28</b>	0.688	0.444	valid
<b>10</b>	0.517	0.444	valid	<b>29</b>	0.541	0.444	valid
<b>11</b>	0.591	0.444	valid	<b>30</b>	0.746	0.444	valid
<b>12</b>	0.688	0.444	valid	<b>31</b>	0.474	0.444	valid
<b>13</b>	0.477	0.444	valid	<b>32</b>	0.634	0.444	valid
<b>14</b>	0.688	0.444	valid	<b>33</b>	0.546	0.444	valid
<b>15</b>	0.472	0.444	valid	<b>34</b>	0.767	0.444	valid
<b>16</b>	-0.094	0.444	tidak valid	<b>35</b>	-0.126	0.444	tidak valid
<b>17</b>	0.688	0.444	valid	<b>36</b>	0.839	0.444	valid
<b>18</b>	0.523	0.444	valid	<b>37</b>	0.528	0.444	valid
<b>19</b>	0.688	0.444	valid				

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	37

Cronbach's alpha untuk semua butir (37 butir) = 0,934 mendekati 1 berarti reliabilitasnya tinggi.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	34

Jika yang diuji reliabilitas hanya butir yang valid, maka Cronbach's alpha = 0,946 mendekati 1 berarti reliabilitasnya tinggi.

## UJI VALIDITAS KOMPENSASI NON FINANSIAL

### Correlations

Correlations			Correlations		
		total kompensasi			total kompensasi
butir01	Pearson Correlation	.481*	butir11	Pearson Correlation	.967**
	Sig. (2-tailed)	.032		Sig. (2-tailed)	.000
	N	20		N	20
butir02	Pearson Correlation	.961**	butir12	Pearson Correlation	.509*
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.022
	N	20		N	20
butir03	Pearson Correlation	.518*	butir13	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.019		Sig. (2-tailed)	.000
	N	20		N	20
butir04	Pearson Correlation	.873**	butir14	Pearson Correlation	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	20		N	20
butir05	Pearson Correlation	.902**	butir15	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	20		N	20
butir06	Pearson Correlation	.923**			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	20			
butir07	Pearson Correlation	.606**			
	Sig. (2-tailed)	.005			
	N	20			
butir08	Pearson Correlation	.881**			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	20			
butir09	Pearson Correlation	.854**			
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	20			
butir10	Pearson Correlation	.601**			
	Sig. (2-tailed)	.005			
	N	20			

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## **Kompensasi**

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti tidak valid

Digunakan tingkat kepercayaan 95%

Responden = 20

$R_{tabel} (95\% ; 20) = 0,444$

butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1	0.481	0.444	valid
2	0.961	0.444	valid
3	0.518	0.444	valid
4	0.873	0.444	valid
5	0.902	0.444	valid
6	0.923	0.444	valid
7	0.606	0.444	valid
8	0.881	0.444	valid
9	0.854	0.444	valid
10	0.601	0.444	valid
11	0.967	0.444	valid
12	0.509	0.444	valid
13	0.838	0.444	valid
14	0.902	0.444	valid
15	0.710	0.444	valid

## **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

Cronbach's alpha untuk semua butir (15 butir) = 0,950 mendekati 1 berarti reliabilitasnya tinggi.

Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Penelitian  
Kompensasi Non Finansial

**Kompensasi Non Finansial**

No. Res	Butir Soal															Total	
	promosi					diklat					lingkungan kerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	40	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	49	
4	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	1	1	38	
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	49	
7	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	1	39	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	34	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	34	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	34	
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	34	
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	45	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
16	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	45	
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	48	
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	47	
19	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	36	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	



<b>46</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
<b>47</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>48</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>49</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
<b>50</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
<b>51</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
<b>52</b>	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
<b>53</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
<b>54</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
<b>55</b>	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	55
<b>56</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	55
<b>57</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	55
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	55
<b>59</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
<b>60</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	56
<b>61</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47
<b>62</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
<b>63</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
<b>skor capaian</b>	<b>198</b>	<b>199</b>	<b>204</b>	<b>191</b>	<b>179</b>	<b>184</b>	<b>194</b>	<b>201</b>	<b>209</b>	<b>206</b>	<b>202</b>	<b>202</b>	<b>188</b>	<b>185</b>	<b>185</b>	<b>2930</b>	

**Kinerja Guru**

No. Responden	Butir Soal																			
	Perencanaan Pembelajaran							Pelaksanaan pembelajaran												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
8	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
13	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
14	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
19	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
23	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
26	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
28	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

No. Responden	Butir Soal													Total	
	Pelaksanaan pembelajaran							Evaluasi							
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	132
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	131
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	119
5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	117
6	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	130
7	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	125
8	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	122
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	118
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	120
11	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	118
12	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	118
13	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	111
14	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	125
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	128
16	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	120
17	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	116
18	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	124
19	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	121
20	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	130
21	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	123
22	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	118
23	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	120
24	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	118
25	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	128
26	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	120
27	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	120
28	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	122





No. Responden	Butir Soal																			
	Perencanaan Pembelajaran							Pelaksanaan pembelajaran												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
59	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
60	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
61	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
63	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
Jumlah	240	238	237	238	224	241	228	245	234	226	246	223	244	244	245	223	219	214	222	230

No. Responden	Butir Soal													Total	
	Pelaksanaan pembelajaran							Evaluasi							
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	134
59	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	123
60	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	123
61	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	114
62	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	125
63	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	125
Jumlah	228	230	238	223	222	219	213	237	219	248	245	236	230	213	7862

### Kompensasi Non Finansial

Sub Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skor Capaian	Skor Maksimal	Presentase tiap butir
Promosi	a. Perencanaan promosi bagi guru	a.1. Butir No. 1	198	252	78.57%
	b. Kesempatan promosi bagi guru	b.1. Butir No. 2	199	252	78.97%
	c. Pelaksanaan promosi bagi guru	b.2. Butir No. 3	204	252	80.95%
	d. Ketepatan waktu promosi bagi guru	c.1. Butir No. 4	191	252	75.79%
		d.1. Butir No. 5	179	252	71.03%
Pengembangan diri	a. Perencanaan diklat	a.1. Butir No. 6	184	252	73.02%
	b. Kesesuaian diklat	b.1. Butir No. 7	194	252	76.98%
	c. Manfaat diklat	b.2. Butir No. 8	201	252	79.76%
		c.1. Butir No. 9	209	252	82.94%
Lingkungan kerja	a. Kenyamanan tempat kerja	a.1. Butir No. 10	206	252	81.75%
	b. Fasilitas tempat kerja	b.1. Butir No. 11	202	252	80.16%
	c. Dukungan rekan kerja	b.2. Butir No. 12	202	252	80.16%
	d. Kondusifitas suasana kerja	c.1. Butir No. 13	188	252	74.60%
		c.2. Butir No. 14	185	252	73.41%
		d.1. Butir No. 15	185	252	73.41%
					<b>77.43%</b>
<b>Rata-rata</b>					

**Kinerja Guru**

Sub Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skor Capaian	Skor Maksimal	Presentase tiap butir
Kinerja guru dalam Perencanaan Pembelajaran	a. Perumusan tujuan pembelajaran b. Pemilihan dan pengorganisasian bahan belajar/materi pelajaran c. Pemilihan media/ alat pembelajaran d. Skenario atau kegiatan pembelajaran e. Pemilihan sumber belajar f. Penilaian hasil belajar	a.1. Butir No. 1  b.1. Butir No. 2  c.1. Butir No. 3  d.1. Butir No. 4 d.2. Butir No. 5  e.1. Butir No. 6  f.1. Butir No. 7	240  238  237  238 224  241  228	252  252  252  252 252  252  252	95.24%  94.44%  94.05%  94.44% 88.89%  95.63%  90.48%

Sub Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skor Capaian	Skor Maksimal	Presentase Tiap Butir
Kinerja guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran	a. Kemampuan membuka pelajaran	a.1. Butir No. 8 a.2. Butir No. 9 a.3. Butir No. 10	245 234 226	252 252 252	97.22% 92.86% 89.68%
	b. Penguasaan bahan belajar (materi pelajaran)	b.1. Butir No. 11 b.2. Butir No. 12 b.3. Butir No. 13 b.4. Butir No. 14	246 223 244 244	252 252 252 252	97.62% 88.49% 96.83% 96.83%
	c. Interaksi pembelajaran/ skenario pembelajaran	c.1. Butir No. 15 c.2. Butir No. 16 c.3. Butir No. 17 c.4. Butir No. 18 c.5. Butir No. 19 c.6. Butir No. 20 c.7. Butir No. 21	245 223 219 214 222 230 228	252 252 252 252 252 252 252	97.22% 88.49% 86.90% 84.92% 88.10% 91.27% 90.48%
	d. Evaluasi pembelajaran	d.1. Butir No. 22 d.2. Butir No. 23 d.3. Butir No. 24 d.4. Butir No. 25	230 238 223 222	252 252 252 252	91.27% 94.44% 88.49% 88.10%
	e. Kemampuan menutup kegiatan pembelajaran	e.1. Butir No. 26 e.2. Butir No. 27	219 213	252 252	86.90% 84.52%
Kinerja guru dalam Pelaksanaan Penilaian dan tindak lanjut	a. Memberikan test atau ulangan akhir pokok bahasan	a.1. Butir No. 28	237	252	94.05%
	b. Memberikan penilaian hasil belajar	b.1. Butir No. 29	219	252	86.90%
	c. Memeriksa hasil tugas atau test siswa	c.1. Butir No. 30 c.2. Butir No. 31	248 245	252 252	98.41% 97.22%

Sub Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skor Capaian	Skor Maksimal	Persentase Tiap Butir
	d. Mengolah dan menginformasikan hasil penilaian e. Melaksanakan program perbaikan f. Melaksanakan program pengayaan	d.1. Butir No. 32  e.1. Butir No. 33  f.1. Butir No. 34	236  230  213	252  252  252	93.65%  91.27%  84.52%
<b>Rata-rata</b>					<b>91.76%</b>

## Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas Data

### **UJI NORMALITAS NPar Tests**

Ho : berdistribusi normal

Ha : tidak berdistribusi normal

Jika  $\text{sig} > \alpha$  maka Ho diterima

Jika  $\text{sig} < \alpha$  maka Ho ditolak

#### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kompensasi non finansial	kinerja guru
N		63	63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46.51	124.79
	Std. Dev iation	7.121	7.090
Most Extreme	Absolute	.130	.068
Differences	Positive	.123	.068
	Negative	-.130	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.035	.540
Asy mp. Sig. (2-tailed)		.234	.933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Digunakan tingkat kepercayaan 95%

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 100% - tingkat kepercayaan = 100% - 95% = 5% = 0,05

#### **Kompensasi non finansial**

Sig (= 0,234) >  $\alpha$  (= 0,05) maka Ho diterima, berarti kompensasi nan finansial berdistribusi normal.

#### **Kinerja guru**

Sig (= 0,933) >  $\alpha$  (= 0,05) maka Ho diterima, berarti kinerja guru berdistribusi normal.

## UJI LINIERITAS

### Means

Ho : kinerja guru linier dengan kompensasi non finansial

Ha : kinerja guru tidak linier dengan kompensasi non finansial

Jika  $\text{sig} > \alpha$  maka Ho diterima

Jika  $\text{sig} < \alpha$  maka Ho ditolak

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kompensasi non finansial	Between Groups	(Combined)	1980.143	20	99.007	3.660	.000
	Groups	Linearity	1206.573	1	1206.573	44.602	.000
		Deviation from Linearity	773.570	19	40.714	1.505	.134
	Within Groups		1136.175	42	27.052		
	Total		3116.317	62			

Digunakan tingkat kepercayaan 95%

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 100% - tingkat kepercayaan = 100% - 95% = 5% = 0,05

### Deviation from linearity

F hitung = 1,505 dan sig = 0,134

Sig (= 0,134) >  $\alpha$  (= 0,05) maka Ho diterima, berarti kinerja guru linier dengan kompensasi non finansial.

**NORMALTAS DAN LINIERITAS SUDAH TERPENUHI MAKA DAPAT DILAKUKAN ANALISIS REGRESI**

Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Sederhana

## Regression

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.377	5.595

a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial

$R^2 = 0,387$  berarti kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,7%. Jadi ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61,3%.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	95.981	4.694		20.446	.000
	.620	.100	.622	6.208	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

### Persamaan regresi

$$\text{Kinerja guru} = 95,981 + 0,620 \text{ kompensasi non finansial}$$

Ho : kompensasi non finansial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru  
 Ha : kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Jika  $t$  hitung >  $t$  tabel atau  $\text{sig} < 2\alpha$  maka Ho ditolak

Jika  $t$  hitung <  $t$  tabel atau  $\text{sig} > 2\alpha$  maka Ho diterima

Digunakan tingkat kepercayaan 95%

$$\text{Tingkat signifikansi } (\alpha) = 100\% - \text{tingkat kepercayaan} = 100\% - 95\% = 5\% = 0,05$$

$$T \text{ hitung} = 6,208 \text{ dan } \text{sig} = 0,000$$

Sig (= 0,000) < 2 $\alpha$  (= 0,10) maka Ho ditolak, berarti kompensasi non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

## SILABUS PEMBELAJARAN

Sekolah : SMP Negeri 1 Bantul  
 Kelas : VII(tujuh)  
 Mata Pelajaran : Ilmu Pengetahuan Sosial  
 Semester : 1 (satu)

Standar Kompetensi : 1. Memahami lingkungan kehidupan manusia.

Kompetensi Dasar	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran*	Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian			Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk Instrumen	Contoh Instrumen		
1.1 Mendeskripsikan keragaman bentuk muka bumi, proses pembentukan, dan dampaknya terhadap kehidupan.	Bentuk-bentuk muka bumi.  Tenaga Endogen dan Tenaga Eksogen  Gejala diastropisme dan vulkanisme  Gempabumi  Pelapukan	Mengamati gambar bentukan-bentukan di muka bumi yang merupakan hasil dari tenaga geologi.  Mengamati gambar tentang gejala-gejala diastropisme dan vulkanisme.  Mengamati peta sebaran tipe gunung api di Indonesia.  Mengkaji faktor-faktor penyebab terjadinya gempa bumi.  Mengamati gambar dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengidentifikasi bentuk-bentuk muka bumi daratan dan dasar laut</li> <li>Mendeskripsikan proses alam endogen yang menyebabkan terjadinya bentuk muka bumi.</li> <li>Mendeskripsikan gejala diastropisme dan vulkanisme serta sebaran tipe gunung api.</li> </ul>	Tes lisan  Tes lisan  Tes tulis  Penugasan	Daftar pertanyaan.  Daftar pertanyaan  Pilihan Ganda  Tugas rumah	<p>Sebutkan jenis-jenis bentuk muka bumi daratan!</p> <p>Apakah yang dimaksud tenaga geologi dan berikan contohnya!</p> <p>Tipe gunung api yang banyak terdapat di Indonesia yaitu ....</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>maar</li> <li>perisai</li> <li>starto</li> <li>kaldera</li> </ol> <p>Buatlah peta jalur gempa bumi di Indonesia pada kertas karton ukuran A2!</p>	12 JP	Peta Atlas Globe Gambar proses terjadinya diastropisme. Gambar tipe gunung api LKS CD Buku sumber yang relevan.

Kompetensi Dasar	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran*	Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian			Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk Instrumen	Contoh Instrumen		
	Erosi Sedimentasi.  Dampak positif dan negatif dari tenaga endogen dan eksogen bagi kehidupan serta upaya penanggulangan-nya.	lingkungan sekitar tentang proses pelapukan.  Mengamati obyek dan gambar tentang erosi.  Menelaah contoh kenampakan hasil proses sedimentasi Membaca buku sumber tentang dampak positif dan negatif tenaga endogen dan eksogen bagi kehidupan serta upaya penanggulangannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mendeskripsikan faktor-faktor penyebab terjadinya gempa bumi dan akibat yang ditimbulkannya.</li> <li>Mendeskripsikan proses pelapukan</li> <li>Mendeskripsikan proses erosi, dan faktor-faktor penyebabnya, dampaknya.</li> <li>Memberikan contoh bentukan yang dihasilkan oleh proses sedimentasi.</li> <li>Mengidentifikasi dampak positif dan negatif dari tenaga endogen dan eksogen bagi kehidupan serta upaya penanggulangannya.</li> </ul>	Tes tulis  Tes tulis  Tertulis  Tertulis	Tes Uraian  Pilihan ganda  Tes Uraian  Tes Uraian	Jelaskan proses pelapukan biologis!  Erosi yang disebabkan gelombang air laut yang mengikis pantai disebut .... a. abrasi b. deflasi c. glasial d. korasi  Berilah 2 contoh bentang alam hasil sedimentasi oleh air!  Jelaskan 3 manfaat material vulkanik gunung api !		

Kompetensi Dasar	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran*	Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian			Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk Instrumen	Contoh Instrumen		
<b>❖ Karakter siswa yang diharapkan :</b> Disiplin ( <i>Discipline</i> ) Rasa hormat dan perhatian ( <i>respect</i> ) Tekun ( <i>diligence</i> ) Tanggung jawab ( <i>responsibility</i> ) Ketelitian ( <i>carefulness</i> )								
1.2.Mendeskripsikan kehidupan pada masa pra-aksara di Indonesia.	Pengertian dan kurun waktu pra-aksara  Jenis-jenis manusia Indonesia yang hidup pada masa pra – aksara  Perkembangan kehidupan pada masa pra-aksara.	Membaca referensi untuk merumuskan pengertian dan kurun waktu masa pra -aksara  Dengan Atlas Sejarah dan foto –foto/ gambar mengamati jenis-jenis manusia Indonesia yang hidup pada masa Pra- aksara  Membaca buku referensi, mengamati gambar dan diskusi untuk menelaah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menjelaskan pengertian dan kurun waktu masa pra –aksara</li> <li>Mengidentifikasi jenis-jenis manusia Indonesia yang hidup pada masa pra- aksara</li> <li>Mendeskripsikan perkembangan kehidupan pada masa pra- aksara dan peralatan kehidupan yang dipergunakan.</li> </ul>	Tes tulis  Penugasan	Tes Uraian  Tugas rumah	Jelaskan pengertian masa pra aksara.  Kumpulkan gambar manusia purba dan peninggalan kebudayaannya serta kelompokan sesuai kurun waktunya kemudian buatlah tampilannya secara berkelompok  Jelaskan perkembangan kehidupan pada masa pra aksara dan berilah contoh-	8 JP	Buku sumber yang relefan Atlas Sejarah Foto –foto Gambar – gambar peninggalan sejarah Musium Situs sejarah

Kompetensi Dasar	Materi Pembelajaran	Kegiatan Pembelajaran*	Indikator Pencapaian Kompetensi	Penilaian			Alokasi Waktu	Sumber Belajar
				Teknik	Bentuk Instrumen	Contoh Instrumen		
	Peninggalan – peninggalan kebudayaan.  Kedatangan nenek moyang dari Yunan tersebar di Nusantara.	<p>kehidupan pada masa pra-aksara dan peralatan yang digunakan.</p> <p>Membaca buku referensi dan mengamati gambar untuk mengidentifikasi peninggalan –peninggalan kebudayaan pada masa pra-aksara.</p> <p>Mengamati atlas sejarah kedatangan dan persebaran nenek moyang bangsa Indonesia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengidentifikasi peninggalan – peninggalan kebudayaan pada masa pra-aksara.</li> <li>Melacak kedatangan dan persebaran nenek moyang bangsa Indonesia di Nusantara dengan atlas sejarah.</li> </ul>	Tes tulis  Penugasan	Tes pilihan ganda  Tugas rumah	<p>contoh peralatan kehidupan yang dipergunakan.</p> <p>Peninggalan budaya Megalithikum diantaranya ialah ....</p> <p>a.menhir dan dolmen b.nekara dan menhir c.sarkopagus dan dolmen d.kapak lonjong dan moko</p> <p>Buatlah peta kedatangan dan persebaran nenek moyang bangsa Indonesia di Nusantara!</p>		

## DAFTAR NILAI SISWA SMP NEGERI 1 BANTUL

Th. Ajaran 2011 - 2012

Mata Pelajaran : IPA Fisika

Kelas/Semester : 9-B / Ganjil

**SKM = 75 Nilai Psikomotor Kelas 9B**

No	Nama Siswa	Praktikum/Formatif/Tugas					UI. Sumatif				
		KD 1	KD 2	KD 3	KD 4	KD 5	KD 1	KD 2	KD 3	KD 4	KD 5
1	Adi Hardianto Nugroho	80	75				70	75			
2	Aditya Wahyu	91	85				59	95			
3	Ahmad Maulana Ongky	88	100				62	100			
4	Alief Evien Reza Robbinsyah	88	85				62	65			
5	Anggia Fitrah Gayovani	92	50				58	100			
6	Ardhiansyah Kuswardhana	97	95				87	95			
7	Ari Putri Utami	95	85				95	65			
8	Arya Barkoro Putra	92	95				67	80			
9	Asri Aprilia Anisa	90	85				60	95			
10	Aulia Orbaning Putri	92	72				94	95			
11	Ayu Puji Lestari Sugiarti	92	75				58	75			
12	Debby Cinthia Permata Sari	91	64				68	86			
13	Dedy Pratama Pujiono	88	95				79	90			
14	Dinda Wulandari	85	100				72	90			
15	Duke Pradana	92	95				61	95			
16	Eka Pratiwi Nasrullah	92	77				58	85			
17	Erin Resita Dwi Alvionita	97	85				68	95			
18	Erni Yunitasari	87	72				69	95			
19	Fachry Ramadhan	92	85				72	90			
20	Feri Setiawan	95	95				66	100			
21	Fitriya Ika Sri Rahayu	87	85				82	65			
22	Haqqi Anjili Setyanto	79	80				70	95			
23	Hilda Yanuar Risqillah I	92	95				58	90			
24	Moch. Gufron Arif Ridho	96	45				75	95			
25	Muh. Hudallah Arabia	80	75				70	75			
26	Moh. Malik Yulianto	98	67				77	85			
27	Moh. Mirza Pratama	86	72				64	95			
28	Ni Wayan Yekha Sudiasih	91	72				92	95			
29	Nila Permatasari	90	100				64	100			
30	Normalinda Kartika Sari	91	60				59	90			
31	Novitasari	97	72				79	90			

32	Rani Noviyanti	95	75				74	75		
33	Ria Putri Febrianti	100	95				84	95		
34	Rieza Amelia Hariyadie	94	70				60	80		
35	Risky Ardiansyah Prayogo	90	75				60	75		
36	Rizquna Erliez Delftana	86	72				64	90		
37	Ryan Adyatama	100	65				50	85		
38	Sigit Guritno	88	75				65	75		
39	Siti Ravica Dewi Risha	97	85				79	100		
40	Two Bagus Sugianto	93	75				84	75		
41	Vemmy Ayu Mattalita	95	67				63	95		
42	Virdi Divrid Rinzy A.	90	72				76	90		
43	Waridad Umais Al Ayyubi	96	95				75	95		
44	Yusron Hafney Maulana	82	75				68	75		
45	Zuhrotul Rofiqoh	92	95				69	100		

**Rata-rata Hasil Pembelajaran yang telah dicapai secara Klasikal :**

**82,09%      *Tercapai/Tidak Tercapai***

## ULANGAN TENGAH SEMESTER TAHUN 2011/2012

### SMP NEGERI 3 BANTUL

---

Hari /Tanggal : Selasa / 10 April 2012  
Mata Pelajaran : Pendidikan Kewarganegaraan (PKn)  
Waktu : 09.15 – 10.45 WIB

**A. Pilihlah Jawaban yang paling benar diantara jawaban a, b, c, d pada lembar jawaban yang telah disediakan !**

1. Kesaksian yang benar dalam persidangan adalah seperti di bawah ini, kecuali .....
  - a. peristiwa yang dilihat sendiri
  - b. peristiwa yang didengar sendiri
  - c. peristiwa yang dialami sendiri
  - d. peristiwa yang bayangkan sendiri
2. Hak terdakwa dalam persidangan .....
  - a. peristiwa yang dilihat sendiri
  - b. peristiwa yang didengar sendiri
  - c. peristiwa yang dialami sendiri
  - d. peristiwa yang bayangkan sendiri
3. Orang yang Karena kepandaianya diminta untuk memberikan penilaian hukum, disebut .....
  - a. Saksi ahli c. saksi mahir
  - b. Saksi khusus d. saksi bisu
4. Tindak pidana dalam perkara hukum pidana disebut .....
  - a. Revisi c. kasasi
  - b. Delik d. banding
5. Menurut KUHP pasal 186 yang tidak diperbolehkan saksi antara lain seperti di bawah ini, kecuali .....
  - a. keluarga sedarah c. suami/istri
  - b. saudara dari terdakwa d. teman
6. Hukum memuat hal-hal seperti di bawah ini, kecuali .....
  - a. keluarga sedarah c. suami/istri
  - b. saudara dari terdakwa d. teman
7. Menurut KUHP pasal 186 yang tidak diperbolehkan saksi antara lain seperti di bawah ini, kecuali .....
  - a. adanya denah c. adanya sanksi
  - b. adanya larangan d. perintah
8. Berdasarkan amandemen ke-3, Negara Indonesia adalah Negara hukum, hal itu terdapat pada pasal.....
  - a. 27 (3) UUD 45 c. 2 (1) UUD 45
  - b. 2 (3) UUD 45 d. 2 (2) UUD 45
9. Sebelum adanya keputusan pengadilan yang tetap, tersangka harus diperlakukan sebagai manusia tak bersalah karena adanya azas ...
  - a. praduga tak bersalah c. legalitas
  - b. imunitas d. keadilan

10. Dalam upaya penegakan hukum dan hak azasi manusia, pemerintah membentuk ....  
a. komnas HAM                    c. komite HAM  
b. panita HAM                    d. panitia ad hoc
11. Seorang pencuri,mencuri kendaraan bermotor milik anggota TNI, akan diadili oleh pengadilan .....  
a. tinggi                            c. sipil  
b. negeri                            d. militer
12. Hukum dibandingkan dengan aturan yang lain. Memiliki kelebihan yaitu .....  
a. sanksinya tegas  
b. tidak bisa diubah oleh siapapun  
c. sanksinya ringan  
d. tidak bisa diberi keringanan
13. Salah satu bentuk kesadaran hukum dilingkungan sekolah adalah .....  
a. mempelajari secara detil tentang hukum  
b. menaati tata tertib sekolah  
c. memahami aturan hukum  
d. menyuruh teman lain agar menaati hukum
14. Syarat penegak hukum yang bertugas untuk mengusut perkara bagi pelanggaran hukum adalah .....  
a. hakim                            c. penuntut umum  
b. polisi                            d. jaksa
15. Kelebihan peraturan tertulis dibanding dengan yang tidak tertulis adalah .....  
a. lebih jelas dan tegas  
b. mudah diingat dan dipelajari  
c. lebih luwes dan leluasa  
d. lebih mudah dipelajari
16. Hukum yang menitik beratkan kepentingan umum/Negara disebut hukum .....  
a. umum                            c. privat  
b. publik                            d. perdata
17. Terdakwa dapat mengajukan keberatan atas keputusan hakim tingkat pertama dan mengajukan .....  
a. kasasi                            c. grasi  
b. banding                            d. abolisi
18. Hukum yang terbentuk Karena keputusan hakim disebut .....  
a. hukum pusat                    c. provisi  
b. hukum sipil                            d. yurisprodensi
19. Dalam perkara perdata yang mengajukan tuntutan dipersidangan adalah .....  
a. penuntut umum                    c. kepolisian  
b. orang terpidana                    d. pihak yang dirugikan
20. Penasehat hukum disebut juga .....



- d. penuntutan hukuman
32. Dalam acara pidana inisiatif mengajukan perkara berasal dari .....
- pihak yang dirugikan
  - tergugat
  - jaksa
  - polisi
33. Banding dalam hukum acara perdata disebut
- apel
  - kasasi
  - revisi
  - bistik vonis
34. Peraturan yang berlaku untuk mengatur kehidupan negara disebut .....
- hukum negatif
  - hukum positif
  - hukum materiil
  - hukum formil
35. Warga negara yang melakukan tindak pidana akan mendapatkan pembelaan dari .....
- jaksa
  - advokat
  - hakim
  - panitera
36. Norma yang bersifat mengatur dan memaksa adalah .....
- norma agama
  - norma susila
  - norma hukum
  - norma kesopanan
37. Sikap Yang Harus Dihindari Dalam berbangsa dan bernegara antara lain .....
- nasionalisme
  - integralisme
  - chauvinisme
  - patriotisme
38. Hukum pidana bersumber dari .....
- KUHP
  - KUHAP
  - KUH Perdata
  - KUHPd
39. Di bawah ini yang termasuk dalam Hukum Acara Pidana adalah .....
- jual beli
  - utang piutang
  - perjanjian
  - penganiayaan
40. Yang termasuk hukuman pokok adalah .....
- kurungan
  - pencautan hak tertentu
  - penyitaan barang tertentu
  - pengumuman keputusan hakim

**B. Kerjakan Soal-soal di bawah ini pada lembaran yang telah tersedia !**

41. Tuliskan hak-hak bagi pelenggaran hukum (cukup 4 saja) !
42. Sebutkan alat-alat bukti dalam persidangan pada :
- Hukum acara pidana
  - Hukum acara perdata
43. Jelaskan apa yang dimaksud dengan azas praduga tak bersalah !
44. Jelaskan apa yang dimaksud dengan saksi ahli
45. Jelaskan bentuk kepedulian warga Negara dalam bidang hukum!



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295,344, 345, 366, 368,369, 401, 402, 403, 417)  
E-mail: humas\_fip@uny.ac.id Home Page: http://fip.uny.ac.id



No. : 6201 /UN34.11/PL/2012

Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan

Setda Provinsi DIY

Kepatihan Danurejan

Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Dhendhi Bagus Prasojo

NIM : 08101241019

Prodi/Jurusran : MP /AP

Alamat : Mandiraja Kulon ,Rt.06 Rw.03 , Mandiraja , Banjarnegara , Jawa Tengah 53473

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan ijin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi

Lokasi : SMP N 1,2,3 Bantul

Subyek : Guru

Obyek : Kinerja dan pemberian kompensasi non Finansial

Waktu : September – November 2012

Judul : Pengaruh pemberian kompensasi Non Finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri Sekecamatan Bantul

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 17 September 2012  
Dekan,



Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:

- 1.Rektor ( sebagai laporan)
- 2.Wakil Dekan I FIP
- 3.Ketua Jurusan AP FIP
- 4.Kabag TU
- 5.Kasubbag Pendidikan FIP
- 6.Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/7762/V/9/2012

Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY Nomor : 6201/UN34.11/PL/2012  
Tanggal : 17 September 2012 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;  
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.  
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama	:	DHENDHI BAGUS PRASOJO	NIP/NIM	:	08101241019
Alamat	:	Karangmalang Yogyakarta			
Judul	:	PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SEKECAMATAN BANTUL			
Lokasi	:	- Kota/Kab. BANTUL			
Waktu	:	18 September 2012 s/d 18 Desember 2012			

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 18 September 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan

SETDA 5

Ir. Joko Wuryantoro, M.Si

NIP. 19580108 198603 1 011

**Tembusan :**

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Bantul cq Bappeda
3. Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Prov. DIY
4. Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
5. Yang Bersangkutan



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**( B A P P E D A )**

Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796  
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

**SURAT KETERANGAN/IZIN**

**Nomor : 070 / 1794**

**Menunjuk Surat** : Dari : **Sekretariat Daerah Prop. DIY** Nomor : 070/7762/V/9/2012  
Tanggal : 18 September 2012 Perihal : Ijin Penelitian

**Mengingat** : a. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
b. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantu sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;  
c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

**Diizinkan kepada** :

Nama : **DHENDHI BAGUS PRASOJO**  
P.Tinggi/Alamat : **UNY YOGYAKARTA**  
NIP/NIM/No. KTP : **08101241019**  
Tema/Judul Kegiatan : **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SEKECAMATAN BANTUL**  
Lokasi : **SMP N 1 Bantul, SMP N 2 Bantul & SMP N 3 Bantul**  
Waktu : Mulai Tanggal : 18 September 2012 s.d 18 Desember 2012  
Jumlah Personil :

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundungan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kerjatannya;
5. Izin dapat dibatalkan sewat-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan
7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : B a n t u l  
Pada tanggal : 18 September 2012



**Tembusan disampaikan kepada Yth.**

1. Bupati Bantul
  2. Ka. Kantor Kesbangpolinmas Kab. Bantul
  3. Ka. Dinas Pddkn Dasar Kab.Bantul
  4. Ka. UPT PPD Kec. Bantul
  5. Ka. SMP N .....
- Yang Bersangkutan

## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Dhendhi Bagus Prasojo

NIM : 08101241019

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SMP Negeri 1 Bantul, pada tanggal 17 September 2012 sampai 2 Oktober 2012, dengan judul penelitian “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Bantul*”

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.



## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Dhendhi Bagus Prasojo

NIM : 08101241019

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Bantul, pada tanggal 17 September 2012 sampai 2 Oktober 2012, dengan judul penelitian “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Bantul*”

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.



## SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Dhendhi Bagus Prasojo

NIM : 08101241019

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Bantul, pada tanggal 17 September 2012 sampai 2 Oktober 2012, dengan judul penelitian “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Bantul*”

Demikian surat pengesahan ini dibuat, kiranya dapat digunakan dalam hal yang semestinya.

